Deutscher Bundestag
6. Wahlperiode

Drucksache VI/3504

Sachgebiet 2032

Der Bundesminister des Innern
D II 1 — 221 004 — 1/1

Bonn, den 5. Mai 1972

An den Herrn
Präsidenten des Deutschen Bundestages

Betr.: **Gutachten zur Frage eines Besoldungsrückstandes**

Bezug: **Beschluß des Deutschen Bundestages vom 3. März 1971 — Drucksache VI/1885 —**

Hiermit übersende ich namens der Bundesregierung das Gutachten der Deutschen Revisions- und Treuhand-Aktiengesellschaft (Treuarbeit) zur Frage eines Besoldungsrückstandes.

Die Bundesregierung behält sich eine Stellungnahme vor.

Genscher

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 53 Bonn 1
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, 53 Bonn-Bad Godesberg 1,
Postfach 821, Goethestraße 54, Tel. (0 22 29) 6 35 51

Gutachten

Nr. 14 1561

der

Deutschen Revisions- und Treuhand-Aktiengesellschaft
Treuarbeit

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft · Steuerberatungsgesellschaft
Frankfurt am Main

zur Frage eines Besoldungsrückstandes

Inhaltsverzeichnis

Seite

A. Auftrag und Auftragsdurchführung 7

B. Allgemeine Vorbemerkungen

I. Beirat 8

II. Zeitliche Abgrenzung 8

III. Sachliche Abgrenzung 9

IV. Zur Frage der Vergleichbarkeit der Besoldung mit sonstigen Einkommen 10

C. Entwicklungsvergleiche

I. Zur Entwicklung der durchschnittlichen Bezüge der Beamten im Vergleich zum „Volkseinkommen je Erwerbstätigen" 12

II. Analyse der Komponenten des Volkseinkommens und ihrer Entwicklung 16

III. Zur Bedeutung des „Volkseinkommens je Erwerbstätigen" als Meßgröße für die Einkommensverhältnisse der Erwerbstätigen 33

IV. Zur Vergleichbarkeit des „Volkseinkommens je Erwerbstätigen" mit den durchschnittlichen Bezügen der Beamten 34

V. Die durchschnittlichen Bezüge der Beamten und die Bruttolohn- und -gehaltssumme je beschäftigten Arbeitnehmer 35

1. Der Einfluß anteilmäßiger Veränderungen 36
2. Der Einfluß struktureller Veränderungen 39
3. Die Auswirkungen der Verdienstnivellierung 48

VI. Die Zusammensetzung der Beamtenschaft, der Angestelltenschaft im öffentlichen Dienst sowie der Angestellten der privaten Wirtschaft nach Leistungsgruppen 52

VII. Die Auswirkungen linearer und struktureller Verbesserungen im Besoldungswesen auf die Entwicklung der Verdienste von Beamten

1. Die linearen und strukturellen Verbesserungen 64
2. Das Untersuchungsverfahren zur Ermittlung der Auswirkungen der verschiedenen Maßnahmen beispielhaft dargestellt an einem Teilbestand 65
3. Die Auswirkungen der verschiedenen Maßnahmen am Beispiel der Laufbahn der Postschaffner 68
4. Die Auswirkungen der verschiedenen Maßnahmen am Beispiel der Laufbahnen der Assistenten und des gehobenen Dienstes bei der Deutschen Bundespost (DBP) und der Deutschen Bundesbahn (DB) 72
5. Die Auswirkungen der verschiedenen Maßnahmen am Beispiel der Laufbahn des höheren Dienstes bei der DBP und DB 78
6. Die Auswirkungen der verschiedenen Maßnahmen auf die Verdienstentwicklung von Beamten in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes 81
7. Die Verdienstentwicklung der Beamten in den einzelnen Laufbahngruppen im Vergleich zur Verdienstentwicklung von Angestellten in der privaten Wirtschaft 89

Seite

D. Stichmann-Vergleich 94

E. Niveauvergleiche

I. Allgemeine Vorbemerkungen zur Durchführung der Niveauvergleiche 97

II. Die Grundsätze des Vergleichsverfahrens 98

III. Erläuterungen zur Darstellung der Ergebnisse 99

IV. Die Berücksichtigung der Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung und betrieblichen Zusatzversorgung 101

V. Ergebnisse des Niveauvergleichs 102

F. Vergleich zwischen den Bezügen der Beamten und den Vergütungen der Angestellten sowie den Löhnen der Arbeiter im öffentlichen Dienst 107

G. Zusammenfassung der Untersuchungen und Ergebnisse

I. Entwicklungsvergleich 113

II. Stichmann-Vergleich 115

III. Niveauvergleich 115

IV. Vergleich zwischen den Bezügen der Beamten und den Vergütungen der Angestellten sowie den Löhnen der Arbeiter im öffentlichen Dienst 117

Anhang 119

A. Auftrag und Auftragsdurchführung

1. Aufgrund eines Kabinettbeschlusses hat uns der Herr Bundesminister des Innern im Frühjahr 1970 beauftragt, ein Gutachten zur Frage eines Rückstandes der Besoldung der Beamten zu erstellen.

Untersucht werden soll die Frage:

„Weisen die Bezüge der Beamten des Bundes, der Länder und der Gemeinden

a) im Durchschnitt aller Beamten,

b) in einzelnen Laufbahngruppen oder Bereichen einen bezifferbaren Rückstand im Vergleich

   1. zu den Einkommen allgemein,
   2. zu den Einkommen aus unselbständiger Arbeit in entsprechenden Bereichen der Privatwirtschaft,
   3. zu den Bezügen der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst

auf?

Verglichen sollen werden

1. die Entwicklung seit 1957,
2. der Stand vom 1. Juli 1970."

2. Wir führten unsere Arbeiten in der Zeit vom Mai 1970 bis April 1972 durch. Dabei haben wir zur Untersuchung bestimmter Tatbestände insbesondere mit den Bundesministerien für Wirtschaft und Finanzen, des Innern, für Post- und Fernmeldewesen, der Hauptverwaltung der Deutschen Bundesbahn, den Ministerien für Finanzen der Länder Bayern und Nordrhein-Westfalen sowie mit dem Deutschen Städtetag und der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung Fühlung genommen. Diese Stellen haben uns bereitwillig die erbetenen Auskünfte erteilt. Darüber hinaus haben sie uns — soweit vorhanden — zweckdienliche Unterlagen zur Verfügung gestellt.

3. Auch mit dem Statistischen Bundesamt haben wir Verbindung aufgenommen und gehalten. Diese Behörde hat uns vor allem durch die Überlassung von Berechnungen und Untersuchungsergebnissen zu den dort vorgenommenen Erhebungen unterstützt.

4. Im Verlauf der Arbeiten erwies es sich als unumgänglich, Untersuchungen über den Arbeitsbereich, die Funktion, die Vor- und Ausbildung sowie die gehaltliche Einstufung ausgewählter Beamter und Angestellter der privaten Wirtschaft vorzunehmen. Dazu waren umfangreiche Fragebogenaktionen erforderlich, die umfassend angelegt werden mußten und die deshalb einen erheblichen Zeitaufwand erforderten. Sie sind sowohl im Bereich des öffentlichen Dienstes als auch im Bereich der gewerblichen Wirtschaft vorgenommen worden. Dabei mußte einerseits auf die Möglichkeit der Erfassung vergleichbarer Fälle in Beamtentum und privater Wirtschaft abgestellt werden, auf der anderen Seite war auf eine möglichst weit gefächerte Ermittlung der in den verschiedenen Wirtschaftszweigen vorliegenden Verhältnisse Bedacht zu nehmen. So sind je ein Großunternehmen der Automobilindustrie, der chemischen Industrie, der Elektroindustrie, der Versicherungswirtschaft, des Bankengewerbes und der metallverarbeitenden Industrie befragt worden. Alle befragten Stellen haben uns bereitwillig Auskunft erteilt und versichert, daß die bei ihnen gegebenen Verhältnisse weitgehend als repräsentativ für den gesamten Wirtschaftszweig angesehen werden können.

5. Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit sind, auch im Verhältnis zu Dritten, die in diesem Bericht als Anlage angehefteten Allgemeinen Auftragsbedingungen — in der Fassung vom 15. September 1968 — maßgebend.

B. Allgemeine Vorbemerkungen

I. Beirat

6. Zur Durchführung des Auftrags ist uns ein Beirat als unterstützendes Gremium beigegeben worden. Dieser Beirat wurde gebildet aus

dem Präsidenten des Statistischen Bundesamtes als Vorsitzendem,

je einem Vertreter der Fraktionen der drei im Bundestag vertretenen Parteien,

einem Vertreter des Deutschen Beamtenbundes,

einem Vertreter des Deutschen Gewerkschaftsbundes,

dem Vorsitzenden des Arbeitskreises der Länder für Besoldungsfragen,

einem Vertreter der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände,

je einem Vertreter der Bundesministerien der Finanzen und des Innern.

Seine Aufgabe bestand in einer fachlichen Beratung und in einer Unterstützung der Arbeit durch Anregungen und Empfehlungen. Auf die Auswahl der von uns anzuwendenden Untersuchungsmethoden oder gar auf das Ergebnis des Gutachtens hat er keinen Einfluß genommen.

7. Wir haben den Beirat in sieben Sitzungen über die uns zur Verfügung stehenden Materialien, über das von uns beabsichtigte Vorgehen und über den Fortschritt der Arbeiten unterrichtet. Der Beirat hat jeweils seiner Auffassung dazu Ausdruck verliehen und uns mit Hinweisen und Anregungen unterstützt.

II. Zeitliche Abgrenzung

8. Nach dem Auftrag sollten die Entwicklung der Bezüge und Einkommen seit 1957 und der Stand vom 1. Juli 1970 verglichen werden. Die nach dem 1. Juli 1970 eingetretene Entwicklung des Besoldungsrechts ist daher in diesem Gutachten nicht erfaßt.

9. Das Jahr 1957 ergab sich als Ausgangspunkt aus dem Umstand, daß das seit 1927 geltende Besoldungsrecht im Besoldungsgesetz vom 27. Juli 1957 neu gestaltet und die Dienstbezüge der Beamten, Richter und Soldaten mit Wirkung vom 1. April 1957 an neu geregelt wurden. Die Begrenzung des zu vergleichenden Zeitraumes auf den 1. Juli 1970 läßt die Berücksichtigung der in den Jahren seit 1957 bis 1969 vorgenommenen zahlreichen Änderungen des Besoldungsrechts zu. Insbesondere sind damit die Regelungen des ersten Besoldungsneuregelungsgesetzes vom 6. Juli 1967 und die des zweiten Besoldungsneuregelungsgesetzes vom 14. Mai 1969 in die Untersuchung einbezogen. Alle diese zur Besoldung ergangenen Gesetze haben einen erheblichen Einfluß auf die Höhe der Dienstbezüge der Beamten gehabt. Dieser Einfluß wirkt zwar fort und wird noch durch neuere Regelungen erweitert. Die Begrenzung dieser Untersuchung auf das Jahr 1970 erscheint gleichwohl gerechtfertigt. Vollständige Unterlagen über die im Jahr 1970 gezahlten Gehälter hätten nämlich ebenso wie Übersichten über die im Jahre 1970 nach dem Stellenplan stattgefundene Personalbewegung und über die bis dahin ausgesprochenen Beförderungen erst im Verlauf des Jahres 1971 zur Verfügung gestellt werden können. Für das Jahr 1971 konnten solche Unterlagen überhaupt erst nach Abschluß dieses Jahres erwartet werden. Das am 18. März 1971 verkündete Erste Gesetz zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern (1. BesVNG) konnte sich zudem frühestens seit 1. März 1971 auswirken. Tatsächlich war es aber sogar bis zum Ende des Jahres 1971 noch nicht überall voll durchgeführt. Da außerdem bei dem Umfang der bei den verschiedenen Behörden mit diesem Gesetz verbundenen Verwaltungsarbeit mit ausreichendem Zahlenmaterial über die mit dem 1. BesVNG eingetretenen besoldungsmäßigen Verhältnisse des betroffenen Personals voraussichtlich erst gegen Ende des Jahres 1972 gerechnet werden kann, mußte auf die Einbeziehung der nach dem 1. Juli 1970 eingeführten besoldungsrechtlichen Regelungen verzichtet werden. Bei der Beurteilung der zahlenmäßigen Ergebnisse unserer Untersuchung dürfen diese Umstände nicht aus dem Auge verloren werden.

10. Sie sind allerdings sowohl für den Entwicklungsvergleich als auch für die Gegenüberstellung der Bezahlung vergleichbarer Tätigkeiten bedeutsam und werden das hier gezeichnete Bild beeinflussen können. Es muß einer späteren, an die Feststellungen dieses Gutachtens anschließenden Untersuchung überlassen bleiben, die weitere Entwicklung detailliert zu ermitteln und darzustellen.

11. An dieser Stelle erscheint es erforderlich, auf die Gesamtproblematik des Entwicklungsvergleichs hinzuweisen. Die Wahl eines bestimmten Basiszeitraums impliziert die Unterstellung, daß zu diesem Zeitpunkt gleichartige Einkommensverhältnisse bei den zu vergleichenden Gruppen bestanden. Mit anderen Worten: Es wird angenommen, daß die Beamten durch die besoldungspolitischen Maßnahmen des Jahres 1957 angemessen besoldet wurden. Der Inhalt dieser Annahme war sicherlich die Zielvorstellung des Gesetzgebers. Ob das gesteckte Ziel erreicht worden ist, kann ohne besondere Untersuchungen nicht bestätigt werden. Dazu wäre ein Ni-

veauvergleich für das Jahr 1957 erforderlich, der heute mangels ausreichender Unterlagen nicht mehr mit der erforderlichen Genauigkeit durchgeführt werden kann und deshalb auch nicht Teil des Auftrags war.

Entschließt man sich trotz dieser grundsätzlichen Bedenken zur Durchführung eines Entwicklungsvergleichs, dann ist allerdings auch nach unserer Auffassung das Jahr 1957 der geeignetste Ausgangspunkt.

III. Sachliche Abgrenzung

12. Bei der ohnedies sehr umfangreichen Untersuchung konnten nicht alle Beamtengruppen einer näheren Betrachtung unterzogen werden. Nur zu einem geringen Teil sind Beamte berücksichtigt, die erst als Anwärter für ein Beamtenverhältnis zur Anstellung anstehen. Die Untersuchung konnte auftragsgemäß die Versorgungsempfänger nicht einbeziehen, zumal da deren Versorgungsbezüge im wesentlichen in Abhängigkeit von der Besoldung der aktiven Beamten festgesetzt werden, während die Arbeitnehmer der privaten Wirtschaft Sozialversicherungsrenten erhalten, deren Festsetzung und dynamische Anpassung nach anderen Gesichtspunkten erfolgt. Das Gutachten befaßt sich also nur mit der Besoldung aktiver Beamter.

13. Der Bereich der Verteidigung mußte außer Betracht bleiben, weil hier zwar eine Annäherung an die zivilen Beamtenverhältnisse vorliegt, laufbahnmäßiger und besoldungsmäßiger Aufbau aber von den eigenständigen Aufgaben der Verteidigung geprägt werden. Auch die besonderen Aufgaben der Richter, die gleichfalls einen Vergleich mit Tätigkeiten der freien Wirtschaft von vornherein ausschließen, ließen es angezeigt erscheinen, diese Beamtengruppe nicht in die Untersuchung einzubeziehen. Dagegen konnten andere Beamte, deren Einstufung in das Besoldungssystem sich aus einer besonderen, teilweise an politischen Gesichtspunkten orientierten Bewertung ihrer Funktion ableitet, in die Gesamtschau einbezogen werden. Das betrifft vor allem die Lehrerschaft. Ihre jeweilige Einstufung in die Besoldungsordnung und die daraus resultierende Entwicklung ihrer Besoldungshöhe ist besonders geprüft worden.

14. Mit Hilfe umfangreicher, auf den besonderen Zweck abgestellter Erhebungen sind überdies auch beamtete Kräfte der Städte in einem nach Region und Größe gebildeten Querschnitt sowie Landesbeamte erfaßt worden.

15. Im Verlauf der Arbeiten stellte es sich heraus, daß sich bestimmte Maßnahmen auf dem Gebiet des Besoldungsrechts in allen Beamtengruppen und Dienstzweigen der öffentlichen Hand in gleicher Art ausgewirkt haben. Da bei der Deutschen Bundesbahn und bei der Deutschen Bundespost alle Laufbahngruppen vorhanden sind und da diese beiden Betriebsverwaltungen nicht nur über ein System der Dienstpostenbewertung verfügen, sondern auch weitreichende Aufschreibungen über den Werdegang der Angehörigen der einzelnen Laufbahnen besitzen, sind diese Unterlagen zur Grundlage umfassender Modellrechnungen gemacht worden, die wir selbst ausgeführt, deren Ergebnisse wir dann aber mit den tatsächlichen Verhältnissen bei den Betriebsverwaltungen verglichen und als zutreffend festgestellt haben.

16. Nach dem Ergebnis der Untersuchung kann davon ausgegangen werden, daß bei den anderen Beamtengruppen in der Tendenz nur unwesentliche Unterschiede zu den Ergebnissen der für Bahn- und Postbeamte in alle Einzelheiten gehenden Berechnungen vorliegen. Eine so weitreichende Untersuchung wie bei Bahn und Post konnte deshalb bei anderen Beamtengruppen ohne Schaden für das Ergebnis unterlassen werden.

17. Die in den verschiedenen Ministerien des Bundes und der Länder beschäftigten Beamten sind nicht in die Untersuchung einbezogen worden. Einmal ist davon auszugehen, daß hier Aufgaben zu erledigen sind, die schwerlich mit einer Tätigkeit in der Wirtschaft vergleichbar sind. Zum anderen setzt sich die Beamtenschaft bei obersten Dienstbehörden im wesentlichen aus höher einzustufenden Spitzenkräften zusammen. Ihre Zahl ist außerdem im Vergleich zu der Zahl aller im öffentlichen Dienst Beschäftigten verhältnismäßig gering.

18. Bei unserer Untersuchung haben wir das Vorhandensein zahlreicher selbständiger Bundesoberbehörden nicht übersehen. Die bei diesen Stellen beschäftigten Beamten sind jedoch überwiegend mit Sonderaufgaben betraut und mit solchen Arbeiten befaßt, die einen Vergleich mit in der Wirtschaft üblichen Tätigkeiten zumeist ausschließen. Als Beispiel sei auf die Aufgaben verwiesen, die beim Bundeskriminalamt, beim Bundesarchiv, beim Bundesausgleichsamt oder beim Bundesaufsichtsamt für das Versicherungs- und Bausparwesen oder bei verschiedenen Forschungsinstituten zu erledigen sind. Die Zahl der hier tätigen Beamten fällt zudem — auf das Ganze gesehen — kaum ins Gewicht. Da bei diesen Behörden und Anstalten die allgemein gültigen Laufbahnvorschriften Anwendung finden, bestehen im übrigen keine Besonderheiten gegenüber der Masse der im übrigen öffentlichen Dienst tätigen Beamten. Eine besondere Untersuchung der Verhältnisse dieser Beamten brauchte unter diesen Umständen nicht vorgenommen zu werden. Auch diese mit Sonderaufgaben befaßten Beamten sind daher nicht des Näheren betrachtet worden.

19. Der Kreis der zu untersuchenden Beamtengruppen ist schließlich dadurch begrenzt worden, daß die Entwicklung in der Laufbahn des höheren Dienstes nur bis zur Einstufung in die Besoldungsgruppe B 3 verfolgt worden ist. Diese Grenze erfaßt die überwiegende Zahl der im höheren Dienst außerhalb der obersten Dienstbehörden tätigen Beamten und läßt nur wenige leitende Spitzenkräfte außer Betracht.

20. Insgesamt gesehen erscheint der nach diesen Richtlinien erfaßte Kreis von Beamten groß genug, um eine ausreichende Grundlage für die Untersuchung der gestellten Fragen abzugeben.

IV. Zur Frage der Vergleichbarkeit der Besoldung mit sonstigen Einkommen

21. Es ist ein „hergebrachter Grundsatz" im Sinne des Artikels 33 Abs. 5 GG, daß den Beamten nach ihrem Dienstrang, nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach Maßgabe der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards ein angemessener Lebensunterhalt zu gewähren ist, den man früher auch als standesgemäßen Unterhalt bezeichnet hat [1]). Aus dieser auch in späteren Entscheidungen wiederholten Feststellung des Bundesverfassungsgerichts läßt sich eindeutig entnehmen, daß das Diensteinkommen eines Beamten im Gegensatz zu dem Gehalt eines Angestellten oder zu dem Lohn sonstiger Arbeitnehmer nicht als eine Gegenleistung für die von ihm ausgeübte Tätigkeit anzusehen ist [2]). Seine Besoldung stellt kein Entgelt im Sinne einer Entlohnung für konkrete Dienste dar [3]). Der Beamte besitzt vielmehr einen Anspruch auf angemessenen Lebensunterhalt. Die Dienstbezüge, Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung sind die vom Staat festzusetzende Gegenleistung des Dienstherrn dafür, daß sich ihm der Beamte mit seiner ganzen Persönlichkeit zur Verfügung stellt und gemäß den jeweiligen Anforderungen seine Dienstpflicht nach Kräften erfüllt [4]).

Der Dienstherr beschränkt sich zu Lebzeiten des Beamten auf die Alimentation der Beamtenfamilie. Er stellt also lediglich die für eine standesgemäße Lebenshaltung hinreichenden Mittel zur Verfügung [5]). Das Bundesverfassungsgericht hat die schon in einer Denkschrift des Reichsfinanzministers zum Etat 1897/98 vertretene Auffassung für zutreffend erklärt, es gehe darum, die in der Natur des Staatsdienstverhältnisses und in der Person des Beamten selbst liegenden Momente zu berücksichtigen und auf dieser Grundlage nach billigem Ermessen die Frage zu beantworten, was für das standesgemäße Leben nötig ist [6]). Dabei hat der Gesetzgeber in der Frage, welcher Lebensunterhalt als angemessen anzusehen ist, grundsätzlich einen weiten Beurteilungsspielraum, allerdings nicht etwa völlige Regelungsfreiheit [7]). Der allgemeine Lebensstandard ist zu berücksichtigen [8]).

22. Das 1. BesVNG vom 18. März 1971 hat nun erstmals durch eine neue Fassung des § 60 des Bundesbesoldungsgesetzes eine regelmäßige Anpassung der Bezüge der Beamten an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung durch Gesetz bestimmt. Damit haben die einschlägigen Leitsätze des Bundesverfassungsgerichts Eingang in das Besoldungsgesetz selbst gefunden. In welcher Weise die allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse zu ermitteln sind und wie eine Anpassung der Bezüge der Beamten jeweils vorzunehmen ist, läßt sich indessen weder der neuen Gesetzesbestimmung noch den Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts im einzelnen entnehmen. Ein bestimmtes Vergleichsverfahren ist weder vorgeschrieben noch angeführt.

23. Es liegt auch nicht im Rahmen der Aufgabe dieser Untersuchung, ein formelmäßig bestimmtes Verfahren zur Feststellung der Angemessenheit der Besoldung oder wenigstens gewisse Grundsätze für ein solches Verfahren vorzuschlagen. Die Untersuchung kann vielmehr nur Feststellungen zu verschiedenen Sachverhalten treffen, ohne daß daraus ein allgemein gültiges Verfahren abgeleitet werden kann. Das Gutachten kann daher auch nicht die Frage beantworten, ob die Besoldung der Beamten für einen angemessenen Lebensunterhalt ausreichend ist.

24. Wie schon erwähnt, stellt die Besoldung des Beamten kein Gehalt und keinen Lohn für bestimmte Tätigkeiten dar. Insofern unterscheidet sie sich grundlegend von der in der Wirtschaft nach Tarifrecht oder nach freier Vereinbarung gezahlten Vergütung. Die Höhe der außerhalb des Beamtentums gezahlten Löhne und Gehälter wird zudem nach andersgearteten Gesichtspunkten bestimmt. Diese Löhne und Gehälter stellen eine Gegenleistung für bestimmte Tätigkeiten dar und richten sich in ihrer Höhe nach der Art und dem Wert dieser Tätigkeit für den Arbeitgeber. Dabei spielen die Momente des Angebots und der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, vor allem im Bereich der übertariflichen oder frei vereinbarten Entlohnung, keine unwesentliche Rolle. Besoldung der Beamten auf der einen Seite und Löhne und Gehälter der in der Wirtschaft beschäftigten Arbeiter und Angestellten auf der anderen Seite beruhen daher auf unterschiedlichen Grundlagen. Es liegen ungleichartige Tatbestände vor. Aus diesem Grunde muß eine vergleichende Betrachtung in gewissen Grenzen immer problematisch sein. Die Einkommen selbständiger Erwerbspersonen können weder in der Entwicklung noch der Höhe nach wegen gänzlich verschiedener Grundlagen unmittelbar mit der Besoldung der Beamten in vergleichende Beziehung gesetzt werden. Ein einfacher Vergleich der verschiedenen Einkommen allein läßt daher kein eindeutiges Urteil über einen Vorsprung oder Rückstand des Einkommens dieser oder jener Beziehergruppe zu. Das Ergebnis eines solchen Vergleichs kann vielmehr nur mit Vorbehalt beurteilt werden.

---

[1]) BVerfGE 8, 1/14
[2]) Vgl. auch Plog-Wiedow: Kommentar zum Bundesbeamtengesetz § 82 Anm. 8
[3]) BVerfGE 21, 344
[4]) BVerfGE 21, 345
[5]) BVerfGE 21, 346
[6]) BVerfGE 21, 347
[7]) BVerfGE 8, 16/23; 21, 354
[8]) BVerfGE 8, 21

25. Andererseits kann die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse nicht ohne Rückwirkung auf die gesetzliche Festlegung der Höhe der Besoldung bleiben. Allerdings ist dabei nicht außer acht zu lassen, daß — unter Zustimmung des Bundesverfassungsgerichts — auch die Finanzkraft des Dienstherrn bedeutsam ist [9]). Die Leistungskraft des Staates kann indessen in Anbetracht seiner vielfältigen Aufgaben schwerpunktmäßig verschieden und wechselnd in Anspruch genommen werden. Sie braucht jedenfalls nicht immer eine völlige Gleichstellung der Besoldung mit der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung zu ermöglichen.

26. Unter diesen Umständen konnte die Untersuchung nicht auf einen einfachen zahlenmäßigen Vergleich zusammengefaßter Gruppen von Einkommensbeziehern beschränkt werden. Vielmehr mußte sie dem Ziel der Studie entsprechend ausgedehnt werden. Demzufolge wird einmal die Entwicklung der Bezüge der Beamten und der Einkommen anderer Gruppen von Erwerbstätigen über den Zeitraum von 1957 bis 1970 näher betrachtet. Die Ergebnisse dieser „Entwicklungsvergleiche" zeigen auf, wie sich die Beamtenbesoldung im Laufe der Zeit entwickelt hat und welche Entwicklung die allgemeinen Einkommen im gleichen Zeitraum genommen haben. Zum anderen wird ein „Niveauvergleich" angestellt. Dieser Vergleich soll der Beantwortung der Frage dienen, ob zwischen der Besoldung der Beamten und den Bezügen anderer, nicht beamteter Erwerbstätiger ein Unterschied im Hinblick auf das jeweils erreichte Niveau festzustellen ist. Diesem Niveauvergleich kommt auch insofern eine besondere Bedeutung zu, als aus der Entwicklung von Einkommensgrößen allein bei eventuell unterschiedlichem Ausgangsniveau ohne Kenntnis des erreichten Endpunktes keine tauglichen Aussagen abgeleitet werden können. Sicherlich können die verschiedenen Vergleiche — jeder für sich gesehen — nicht frei von Unzulänglichkeiten sein. Die Besoldungssituation der Beamtenschaft kann aber auf diese Weise aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden. Bei einer Zusammenfassung der verschiedenen Vergleichsergebnisse können sodann vergleichende Schlüsse auf die Entwicklung und das Niveau der Beamtenbesoldung gezogen werden.

27. Der Umfang dieser Untersuchung war von dem zur Verfügung stehenden Material abhängig. Es war zum gewünschten Ausmaß nur zu einem Teil vorhanden. Die Untersuchungen mußten sich deshalb ausgehend von diesem Material auf bestimmte Gruppentypen beschränken. Wir konnten jedoch im Laufe unserer Arbeit feststellen, daß das vorliegende Material Aussagen über einen zahlenmäßig weitreichenden Anteil der Beamtenschaft zuläßt.

[9]) BVerfGE 4, 140

C. Entwicklungsvergleiche

I. Zur Entwicklung der durchschnittlichen Bezüge der Beamten im Vergleich zum „Volkseinkommen je Erwerbstätigen"

28. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung hat sich in seinem Jahresgutachten 1964/65 mit der Frage befaßt, ob die Beamtenbesoldung auf längere Sicht mit der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung Schritt gehalten hat und wie bestimmte Erhöhungen der Beamtengehälter gesamtwirtschaftlich zu beurteilen sind. Zu diesem Zweck hat er für den Zeitraum 1957 bis 1963 Meßziffern folgender volkswirtschaftlicher Einkommensgrößen in einer tabellarischen Übersicht gegenübergestellt:

— die durchschnittlichen Bezüge der Beamten (einschließlich Verteidigung und ohne Verteidigung),

— das Volkseinkommen je Erwerbstätigen,

— das Erwerbs- und Vermögenseinkommen der privaten Haushalte je Erwerbstätigen,

— die Bruttolohn- und -gehaltssumme je beschäftigten Arbeitnehmer (ohne Beamte und Berufssoldaten),

— die Bruttolohn- und -gehaltssumme je beschäftigten Arbeitnehmer (außerhalb des öffentlichen Dienstes) [10]).

Der Sachverständigenrat sieht eine Möglichkeit, anhand dieser Globalgrößen die Entwicklung der Einkommen darzustellen, weil sich in dieser Entwicklung die allgemeine Produktivitätssteigerung, die Knappheit am Arbeitsmarkt und die Erhöhung des Preisniveaus widerspiegele. Er hat seine Untersuchung unter gesamtwirtschaftlichen und längerfristigen Gesichtspunkten vorgenommen. Aus dieser Sicht kommt er zu dem Schluß, daß die Entwicklung der Beamtengehälter nicht in einer festen Relation zur durchschnittlichen Einkommensentwicklung in der Gesamtwirtschaft stehen müsse. Nach Ansicht des Sachverständigenrates kommen für eine Gegenüberstellung nur solche Einkommensgrößen in Betracht, in denen die Beamtenverdienste nicht enthalten sind. Offenbar soll ein Rückkopplungseffekt vermieden werden. Dieser Effekt würde bedeuten, daß ein Besoldungsrückstand oder -vorsprung durch zahlenmäßige Einwirkung auf die Vergleichsreihe wiederum Rückstände oder Vorsprünge entstehen läßt. Als Beispiele nennt der Sachverständigenrat die Bruttolohn- und -gehaltssumme je beschäftigten Arbeitnehmer (ohne Beamte und Berufssolsdaten) und die Bruttolohn- und -gehaltssumme je beschäftigten Arbeitnehmer außerhalb des öffentlichen Dienstes. Dazu weist er darauf hin, daß gegen den Aussagewert dieser Durchschnittseinkommen Einwendungen vorgebracht werden können, die grundsätzlich auch für die Durchschnittsverdienste der Beamten gelten. „Durch strukturelle Verlagerungen im Gehaltsgefüge kann das Durchschnittseinkommen der Beamten ebenso wie das der übrigen Erwerbstätigen auch bei unveränderten Lohn- und Gehaltssätzen steigen. In der privaten Wirtschaft vollziehen sich solche Struktureffekte etwa in der Weise, daß Arbeitskräfte zu Arbeitsplätzen mit höherem Einkommensniveau wandern. Dem entspricht eine sich wandelnde Besetzung der einzelnen Zweige des öffentlichen Dienstes. Das Durchschnittseinkommen der Beamten wird außerdem durch Veränderungen in der Besetzung der verschiedenen Dienstaltersstufen sowie durch den Trend zu einer höheren gehaltlichen Einstufung der verschiedenen Tätigkeiten beeinflußt [11])." Einem Vergleich der Steigerungsraten der vom Sachverständigenrat gegenübergestellten Einkommensgrößen könne entnommen werden, daß die Durchschnittsverdienste der Beamten (ohne Verteidigung und einschließlich Verteidigung) im Zeitraum von 1957 bis 1963 nicht im gleichen Maße gestiegen sind wie die in der Tabelle angeführten übrigen Durchschnittseinkommen. In den nachfolgenden Jahren wurde die Tabelle über die „Entwicklung der durchschnittlichen Bezüge der Beamten und vergleichbarer Einkommen" vom Statistischen Bundesamt in erweiterter Form fortgeschrieben und für Besoldungsverhandlungen den Beteiligten zur Verfügung gestellt. Diese zuletzt im November 1971 aufgestellte Tabelle ist nachfolgend wiedergegeben:

29. Die Angaben über die „vergleichbaren Einkommen" entsprechen dem Berichtsstand der Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes über die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung [12]). Die Zahlen über die durchschnittlichen Bezüge im öffentlichen Dienst basieren auf Ergebnissen der Haushaltsrechnungs-Statistik des Statistischen Bundesamtes sowie auf veröffentlichten Zahlenangaben der Deutschen Bundesbahn und der Deutschen Bundespost. Die angeführten Einkommensgrößen sind somit Rechenwerken entnommen, bei denen die Berechnungsmethodik und das Erhebungsverfahren nach unterschiedlichen Zwecksetzungen ausgerichtet sind.

30. Vor einer zahlenmäßigen Auswertung der in der Tabelle 1 enthaltenen Zahlenreihen muß auf weitere methodische Unzulänglichkeiten hingewiesen werden. Der Berechnung der Meßziffern für die

[10]) Vgl. Jahresgutachten des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 1964/1965, Tz 136 bis 142, (S. 76 bis 79).

[11]) Vgl. Jahresgutachten des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 1964/1965, Tz 141 (S. 77).

[12]) Vgl. Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen I. Halbjahr 1971 in Wirtschaft und Statistik, Heft 9, Wiesbaden 1971, S. 527 bis 539.

einzelnen Einkommensgrößen liegen keine einheitlichen Basiszeiträume zugrunde. Als Basis für die durchschnittlichen Bezüge der Beamten (mit und ohne Verteidigung) ist das einfache arithmetische Mittel der Durchschnittsverdienste der Jahre 1957 und 1958 gewählt worden. Bei allen übrigen Einkommensgrößen wurde einheitlich das jeweilige Durchschnittseinkommen im Jahre 1957 als Meßzifferbasis herangezogen. Diese unterschiedlichen Ansätze der Meßziffern erklären sich daraus, daß die rechtlichen und finanziellen Folgen des Bundesbesoldungsgesetzes vom 1. April 1957 erst im Jahre 1958 voll zur Wirkung kamen. Die Durchschnittsverdienste der Beamten des Jahres 1957 sind deshalb wegen der in diesem Jahre erst teilweise vollzogenen Umstellung der Besoldung zu niedrig ausgewiesen, während die Durchschnittsverdienste des Jahres 1958 wegen der darin enthaltenen Nachzahlung für das Jahr 1957 nicht den zeitlich richtig abgegrenzten Durchschnittsverdiensten dieses Jahres entsprechen.

31. Gegen einen Vergleich der Steigerungsraten der Durchschnittsverdienste der Beamten mit einer Einkommensgröße, die auf einem anderen Basiszeitraum beruht, könnte eingewendet werden, daß das arithmetische Mittel aus den durchschnittlichen Bezügen der Beamten in den Jahren 1957 und 1958 über den Durchschnittsverdiensten der Beamten für 1957 liegt, die sich bei rechtzeitiger Umstellung der Besoldung ergeben hätten. Die Steigerungsraten wären somit in der Tabelle zu niedrig ausgewiesen. Inwieweit dies zutrifft, kann nicht genau angegeben werden, da das für eine Fehlerrechnung benötigte Zahlenmaterial nicht zur Verfügung steht. Es darf aber vermutet werden, daß sich der durch die Bildung des Mittelwertes entstehende Fehler in engen Grenzen hält. Zum einen lagen nämlich die durchschnittlichen Bezüge der Beamten im 1. Quartal 1957 merklich unter den Bezügen, die nach Inkrafttreten des neuen Besoldungsgesetzes gezahlt wurden. Zum anderen sind die Bestimmungen des Bundesbesoldungsgesetzes im Zeitraum vom 1. April 1957 bis zum 31. Dezember 1958 nicht geändert worden. Erhöhungen der Durchschnittsverdienste der Beamten konnten sich in diesem Zeitraum daher nur als Folge struktureller Veränderungen (Beförderungen, Höherstufungen u. ä.) ergeben. Solche strukturellen Veränderungen haben jedoch nur in geringem Umfange stattgefunden, so daß der arithmetische Mittelwert als brauchbare Näherung an den bei einem einheitlichen Basiszeitraum anzusetzenden Durchschnittswert gelten kann. Auf die grundsätzliche Problematik des Vergleichs von kontinuierlichen mit diskontinuierlichen Entwicklungen sei in diesem Zusammenhang hingewiesen.

32. Bei der Erörterung von Fragen der Beamtenbesoldung wird des öfteren unter Hinweis auf die Untersuchung des Sachverständigenrates die Auffassung vertreten, daß zur Beurteilung der Besoldungssituation der Beamten vor allem von einem Vergleich der Zuwachsraten des „Volkseinkommens je Erwerbstätigen" und den „durchschnittlichen Bezügen der Beamten ohne Verteidigung" auszugehen ist [13]). Über die Aussagekraft eines solchen Vergleiches und die Verwertbarkeit der Ergebnisse für besoldungspolitische Entscheidungen bestehen jedoch unterschiedliche Ansichten.

33. Auf der einen Seite wird die Meinung vertreten, daß die Vergleichsergebnisse nur in begrenztem Umfange Aufschluß über die Einkommensentwicklung der Beamten und die anderer Erwerbstätiger erlauben [14]). Dem wird auf der anderen Seite entgegengehalten, daß der seit mehreren Jahren zu beobachtende Rückstand der Meßziffer der „durchschnittlichen Bezüge der Beamten" gegenüber der Meßziffer „des Volkseinkommens je Erwerbstätigen" erkennen lasse, in welchem Umfange die Verdienste der Beamten im Durchschnitt hinter der allgemeinen Einkommensentwicklung zurückgeblieben sind. Zur Begründung dieser Auffassung wird angeführt, daß das Volkseinkommen je Erwerbstätigen als ein sinnvoller Maßstab für die durchschnittliche Einkommensentwicklung der Bevölkerung angesehen werden könne. Diese Größe gebe zugleich auch Aufschluß darüber, was als angemessener Lebensunterhalt anzusehen sei und werde indirekt in den Leitsätzen des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 11. Juni 1958 angesprochen [15]). Der in der Tabelle z. B. für das Jahr 1968 festzustellende Abstand zwischen der Meßziffer des Volkseinkommens je Erwerbstätigen (= 221,2) und der Meßziffer der durchschnittlichen Bezüge der Beamten ohne Verteidigung (= 185,8) von 35,4 Punkten (vgl. Tabelle 1) entspreche deshalb einem durchschnittlichen Besoldungsrückstand der Beamten von

$$\frac{35{,}4}{185{,}8} = 19{,}1\ \%\ [16]).$$

34. Ob diese Auffassung als stichhaltig anzuerkennen ist, hängt im wesentlichen davon ab, ob die Meßziffer des „Volkseinkommens je Erwerbstätigen" ein sachgerechtes Abbild der durchschnittlichen Einkommensentwicklung der Erwerbstätigen zu geben vermag und ob diese Größe mit der Meßziffer der durchschnittlichen Bezüge der Beamten verglichen werden kann. Um diese für die Entscheidung bedeutsamen Fragen klären zu können, muß zunächst eine eingehende Analyse der Einzelkomponenten des „Volkseinkomens je Erwerbstätigen" und ihrer zeitlichen Entwicklung vorgenommen werden.

---

[13]) Vgl. Drucksache IV/2409, Kleine Anfrage der Fraktion der SPD zur Beamtenbesoldung vom 22. Juni 1964 — Schreiben des Bundesministers des Innern an den Vorsitzenden des Ausschusses für Inneres des Deutschen Bundestages vom 18. Juni 1965 — II B 1 — 221002/7 —; Hülden A.: Maßstäbe für die Besoldungsanpassung in: Das Recht im Amt, 1965, Heft 4, S. 4 bis 6.

[14]) Vgl. Drucksache IV/2409 von 22. Juni 1964 — Stenografischer Bericht über die 212. Sitzung des Deutschen Bundestages vom 5. Februar 1969, S. 11482, Abschnitt A.

[15]) Vgl. Hülden A.: Maßstäbe für die Besoldungsanpassung in: Das Recht im Amt, 1965, Heft 4, BVerfGE 8, 1 bis 28.

[16]) Vgl. Hülden A.: Besoldungspolitik im 5. Deutschen Bundestag in: Zeitschrift für das Beamtenrecht, Heft 8, 1969, S. 226.

Tabelle 1

Entwicklung der durchschnittlichen Bezüge im öffentlichen Dienst und vergleichbarer Einkommen

	Einheit	1957	1958	1959	1960 [1]	1960
1. Volkseinkommen je Erwerbstätigen	1957 = 100	100	106,2	113,8	125,3	125,5
	% [2]		+6,2	+7,2	+10,1	
2. Erwerbs- und Vermögenseinkommen der privaten Haushalte je Erwerbstätigen	1957 = 100	100	106,6	114,1	125,5	125,8
	% [2]		+6,6	+7,1	+10,0	
3. Bruttolohn- und -gehaltsumme [4] je beschäftigten Arbeitnehmer	1957 = 100	100	106,7	112,6	123,2	123,0
	% [2]		+6,7	+5,5	+ 9,4	
4. Bruttolohn- und -gehaltsumme [4] je beschäftigten Arbeitnehmer ohne Beamte und Berufssoldaten	1957 = 100	100	106,3	112,9	124,0	123,8
	% [2]		+6,3	+6,3	+ 9,8	
5. Bruttolohn- und -gehaltsumme [4] je beschäftigten Arbeitnehmer außerhalb des öffentlichen Dienstes [3]	1957 = 100	100	106,4	113,7	124,9	124,6
	% [2]		+6,4	+6,8	+ 9,9	
6. Bruttolohn- und -gehaltsumme [4] je beschäftigten Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst	1957 = 100	100	108,5	108,5	116,4	116,5
	% [2]		+8,5	0	+ 7,3	
a) Arbeiter und Angestellte (einschließlich Wehrpflichtige)	1957 = 100	100	106,1	106,8	116,8	116,8
	% [2]		+6,1	+0,7	+ 9,4	
b) Arbeiter und Angestellte (ohne Wehrpflichtige)	1957 = 100	100	107,1	109,9	122,4	121,8
	% [2]		+7,1	+2,7	+11,4	
c) Beamte einschließlich Verteidigung	1957/58 = 100	100		102,7	108,7	109,6
	% [2]			+2,7	+ 5,8	
d) Beamte ohne Verteidigung	1957/58 = 100	100		103,9	110,4	110,8
	% [2]			+3,9	+ 6,3	
7. Durchschnittliche Bezüge [4] der Beamten bei:						
a) Bundesbahn	1957/58 = 100	100		101,7	108,5	108,1
	% [2]			+1,7	+ 6,6	
b) Bundespost	1957/58 = 100	100		102,5	109,6	109,8
	% [2]			+2,5	+ 7,0	
c) Bundesbehörden (einschließlich Verteidigung)	1957/58 = 100	100		98,7	104,2	105,5
	% [2]			−1,3	+ 5,6	
d) Bundesbehörden (ohne Verteidigung)	1957/58 = 100	100		101,5	110,1	110,6
	% [2]			+1,5	+ 8,5	
e) Bund insgesamt (einschließlich Verteidigung) 7 a + b + c	1957/58 = 100	100		101,1	107,4	107,7
	% [2]			+1,1	+ 6,2	
f) Bund insgesamt (ohne Verteidigung) 7 a + b + d	1957/58 = 100	100		102,1	109,0	108,7
	% [2]			+2,1	+ 6,8	
g) Länder	1957/58 = 100	100		104,1	111,4	111,3
	% [2]			+4,1	+ 7,0	
h) Gemeinden	1957/58 = 100	100		106,6	109,3	109,5
	% [2]			+6,6	+ 2,5	

[1]) Bis 1960 Bundesgebiet (ohne Saarland und Berlin). [2]) Veränderungen gegenüber dem Vorjahr.
[3]) Gebietskörperschaften, Sozialversicherung, Bundesbahn und Bundespost. [4]) Ohne Beihilfen u. ä.
[5]) Vorläufige Ergebnisse. [6]) Schätzungen des Statistischen Bundesamtes.

Tabelle 1

1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967 [5])	1968 [5])	1969 [5])	1970 [5])
135,6	144,8	153,8	168,0	182,9	194,6	199,9	221,2	239,2	270,5
+ 8,0	+ 6,8	+6,2	+9,2	+ 8,9	+ 6,4	+2,7	+10,7	+ 8,2	+13,1
136,6	146,8	156,6	171,1	187,6	200,6	206,9	226,7	246,0	280,4
+ 8,6	+ 7,5	+6,7	+9,2	+ 9,7	+ 6,9	+3,1	+ 9,6	+ 8,5	+14,0
135,6	147,8	156,8	170,7	186,1	199,4	205,8	218,3	238,3	273,3
+10,2	+ 9,0	+6,1	+8,9	+ 9,0	+ 7,2	+3,2	+ 6,1	+ 9,2	+14,7
136,3	149,6	158,4	122,9	188,2	201,4	207,4	220,1	239,8	
+10,1	+ 9,7	+5,9	+9,2	+ 8,9	+ 7,0	+3,0	+ 6,1	+ 9,0	
137,5	151,3	160,2	175,6	190,8	203,8	209,6	223,3	242,8	279,3
+10,4	+10,1	+5,8	+9,6	+ 8,7	+ 6,8	+2,8	+ 6,5	+ 8,7	+15,0
126,8	132,1	140,8	148,5	163,8	177,6	184,5	192,6	214,3	242,7
+ 8,8	+ 4,2	+6,6	+5,4	+10,3	+ 8,4	+3,9	+ 4,4	+11,2	+13,3
125,5	133,7	142,0	149,6	165,2	179,6	187,4	192,0		
+ 7,5	+ 6,5	+6,2	+5,3	+10,4	+ 8,7	+4,3	+ 2,4		
132,6	142,2	151,6	161,3	179,2	194,6	203,0	208,5		
+ 8,8	+ 7,2	+6,6	+6,4	+11,1	+ 8,6	+4,3	+ 2,7		
120,9	123,6	132,3	140,2	154,8	167,2	172,3	182,9		
+10,3	+ 2,3	+7,0	+6,0	+10,4	+ 8,0	+3,1	+ 6,1	[6])	[6])
123,0	126,7	135,6	143,3	157,5	169,1	174,9	185,8	(205,3)	(228,9)
+11,0	+ 3,0	+7,1	+5,7	+ 9,9	+ 7,4	+3,5	+ 6,0	(+10,5)	(+11,5)
122,2	126,0	136,7	146,5	157,8	168,1	177,6	186,8	209,0	232,5
+13,0	+ 3,1	+8,5	+7,1	+ 7,7	+ 6,6	+5,6	+ 5,2	+11,9	+11,3
121,9	122,9	135,0	144,1	157,2	170,8	178,5	191,6	213,9	239,4
+11,0	+ 0,8	+9,9	+6,7	+ 9,1	+ 8,2	+4,9	+ 7,3	+11,6	+11,9
114,9	115,8	124,5	133,2	149,8	166,8	169,6	181,5		
+ 8,9	+ 0,8	+7,6	+7,0	+12,4	+11,3	+1,7	+ 7,0		
122,5	126,2	133,9	140,2	153,2	164,5	170,2	189,6		
+10,7	+ 3,0	+6,1	+4,7	+ 9,3	+ 7,4	+3,4	+11,4		
119,4	121,2	131,4	140,5	154,4	168,1	174,4	185,8		
+10,9	+ 1,5	+8,4	+6,9	+ 9,9	+ 8,9	+3,7	+ 6,5		
121,4	123,9	134,7	143,6	155,8	167,1	175,5	187,7		
+11,4	+ 2,1	+8,7	+6,6	+ 8,5	+ 7,3	+5,0	+ 7,0		
122,8	126,8	134,2	140,7	155,8	166,7	170,3	179,0		
+10,3	+ 3,3	+5,8	+4,8	+10,7	+ 7,0	+2,2	+ 5,1		
122,9	126,1	134,9	140,8	159,1	163,9	169,6	178,3		
+12,2	+ 2,7	+7,0	+4,3	+ 8,7	+ 7,1	+3,5	+ 5,1		

II. Analyse der Komponenten des Volkseinkommens und ihrer Entwicklung

35. Die in der Tabelle des Sachverständigenrates enthaltene Meßziffer des Volkseinkommens je Erwerbstätigen basiert auf Zahlenangaben, die in Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes über die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung enthalten sind. Diese Größe entspricht dem Quotienten aus dem Volkseinkommen und der Zahl der Erwerbstätigen im Inland. In der im Frühjahr 1970 revidierten volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamtes [17]) ist das Volkseinkommen wie folgt bestimmt:

Bruttosozialprodukt
./. Abschreibungen
./. indirekte Steuern
+ Subventionen
= Volkseinkommen.

36. Nach dem System der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung läßt sich das Volkseinkommen selbst in zwei Teilaggregate aufspalten:

a) das Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit,

b) das Bruttoeinkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen.

Über den Anteil dieser beiden Teilaggregate am Volkseinkommen in den Jahren 1960 bis 1970 gibt Tabelle 2 Aufschluß.

37. Die Zusammensetzung des Bruttoeinkommens aus unselbständiger Arbeit läßt die nachstehend auszugsweise wiedergegebene vom Statistischen Bundesamt veröffentlichte Standardtabelle erkennen (Tabelle 3).

38. Das „Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit" umfaßt drei Hauptkomponenten:

— die von den Inländern empfangene Bruttolohn- und -gehaltssumme aus unselbständiger Arbeit,

— die von den Arbeitgebern entrichteten Beiträge zur Sozialversicherung einschließlich kalkulatorischer Einzahlungen in fiktive Pensionsfonds für Beamte,

— die von den Arbeitgebern geleisteten zusätzlichen Sozialaufwendungen.

[17]) Vgl. Revision der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen in: Wirtschaft und Statistik, Heft 2, 1970, S. 57 bis 65.

a) Der Posten „Bruttolohn- und -gehaltssumme" setzt sich aus den von den Inländern empfangenen Bruttolöhnen und Bruttogehältern sowie aus den von den Arbeitgebern zur Verbilligung der Lebenshaltung gewährten Zuschüssen wie Essensgeld, Wohnungszuschüssen, Fahrkostenzuschüssen und ähnlichem zusammen.

b) Zu den „Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung" zählen vor allem die von den Arbeitgebern aufgrund gesetzlicher Vorschriften zu entrichtenden Beiträge:

— zur gesetzlichen Rentenversicherung der Angestellten und Arbeiter einschließlich knappschaftlicher Rentenversicherung,

— zur sozialen Krankenversicherung,

— zur Arbeitslosenversicherung.

Hinzugerechnet werden die von der öffentlichen Hand für ihre Angestellten und Arbeiter zu leistenden Beiträge zur zusätzlichen Rentenversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), bei der Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost, bei der Bundesbahnversicherungsanstalt und bei den übrigen Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes.

Die Beamten sind von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreit. Demzufolge leistet die öffentliche Hand auch keine Versicherungsbeiträge für diesen Personenkreis. Um diese Einflußgröße entsprechend zu berücksichtigen, werden deshalb im Rahmen der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung zu den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung kalkulatorisch Einzahlungen der öffentlichen Hand in fiktive Pensionsfonds für Beamte unterstellt. Die Höhe dieser Einzahlungen entspricht 25 % der jeweiligen Bezüge der aktiven Beamten.

c) Bei den „zusätzlichen Sozialaufwendungen der Arbeitgeber" handelt es sich im wesentlichen um zusätzliche Aufwendungen im Krankheitsfall (Beihilfen, Unterstützungen u. ä.) und für die Altersvorsorge. In die Aufwendungen für die zusätzliche Altersvorsorge sind die Zuwendungen zu Pensions- und Unterstützungskassen und, sofern die Altersvorsorge nicht über Pensions- und Unterstützungskassen geleistet wird, ein Betrag in Höhe der vom Betrieb selbst gezahlten Pensionen einbezogen.

Tabelle 2

Verteilung des Volkseinkommens

Jahr	Volks-einkommen	Bruttoeinkommen aus		Volks-einkommen	Bruttoeinkommen aus	
		unselbständiger Arbeit [1]	Unternehmertätigkeit und Vermögen		unselbständiger Arbeit [1]	Unternehmertätigkeit und Vermögen
	Millionen DM			Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %		
1960	235 700	142 830	92 870			
1961	258 010	160 510	97 500	+ 9,5	+12,4	+ 5,0
1962	277 450	177 480	99 970	+ 7,5	+10,6	+ 2,5
1963	295 760	190 440	105 320	+ 6,6	+ 7,3	+ 5,4
1964	324 250	208 420	115 830	+ 9,6	+ 9,4	+10,0
1965	355 250	229 990	125 260	+ 9,6	+10,3	+ 8,1
1966	377 090	247 560	129 530	+ 6,1	+ 7,6	+ 3,4
1967	375 990	274 900	128 090	− 0,3	+ 0,1	− 1,1
1968 [2]	416 860	266 310	150 550	+10,9	+ 7,4	+17,5
1969	459 070	300 100	158 970	+10,1	+12,7	+ 5,6
1970	526 470	353 140	173 330	+14,7	+17,7	+ 9,0
	1960 = 100			% des Volkseinkommen		
1960	100	100	100	100	60,6	39,4
1961	109	112	105	100	62,2	37,8
1962	118	124	108	100	64,0	36,0
1963	125	133	113	100	64,4	35,6
1964	138	146	125	100	64,3	35,7
1965	151	161	135	100	64,7	35,3
1966	160	173	139	100	65,7	34,3
1967	160	174	138	100	65,9	34,1
1968 [2]	177	186	162	100	63,9	36,1
1969	195	210	171	100	65,4	34,6
1970	223	247	187	100	67,1	32,9

[1] Bruttolöhne und -gehälter und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung (einschließlich der Zusatzversicherung im öffentlichen Dienst und der fiktiven Pensionsfonds für Beamte) sowie zusätzliche Sozialaufwendungen der Arbeitgeber.

[2] Vorläufige Ergebnisse.

Tabelle 3

Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit

(Aus: Fachserie N des Statistischen Bundesamtes, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Reihe 1, Konten und Standardtabellen 1970, Stuttgart-Mainz 1971, S. 42)

in Millionen DM

Gegenstand der Nachweisung	1963	1964	1965	1966	1967 [1]
Von Inländern empfangene Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit [2]	190 440	208 420	229 990	247 560	247 900
Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung [3]	20 780	21 770	23 830	26 430	26 860
Soziale Krankenversicherung	4 410	4 620	5 200	6 230	6 160
Rentenversicherung der Arbeiter	6 010	6 650	7 330	7 760	7 590
Rentenversicherung der Angestellten	3 060	3 340	3 830	4 320	4 660
Knappschaftliche Rentenversicherung	710	560	600	570	500
Arbeitslosenversicherung	770	770	820	920	1 070
Familienausgleichskassen	840	470	10	—	—
Zusatzversicherung im öffentlichen Dienst	600	660	770	850	740
Fiktive Pensionsfonds für Beamte	4 380	4 700	5 270	5 780	6 140
Zusätzliche Sozialaufwendungen der Arbeitgeber [3]	2 760	2 840	3 030	3 170	3 150
Bruttolohn- und -gehaltsumme	166 900	183 810	203 130	217 960	217 890
Abzüge	28 690	32 460	34 600	39 480	40 260
Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung	15 380	16 780	18 720	20 690	21 150
Soziale Krankenversicherung	5 290	5 710	6 420	7 400	7 650
Rentenversicherung der Arbeiter	5 630	6 250	6 910	7 350	7 140
Rentenversicherung der Angestellten	3 000	3 320	3 780	4 220	4 590
Knappschaftliche Rentenversicherung	400	410	430	400	360
Arbeitslosenversicherung	760	760	800	900	1 050
Zusatzversicherung im öffentlichen Dienst	300	330	380	420	360
Lohnsteuer [5]	13 310	15 680	15 880	18 790	19 110
Nettolohn- und -gehaltsumme	138 210	151 350	168 530	178 480	177 630
Zusätzliche Sozialaufwendungen der Arbeitgeber [4]	2 760	2 840	3 030	3 170	3 150
Nettoeinkommen aus unselbständiger Arbeit	140 970	154 190	171 560	181 650	180 780

[1]) Vorläufiges Ergebnis.

[2]) Bruttolöhne und -gehälter und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung (einschließlich der Zusatzversicherung im öffentlichen Dienst und der fiktiven Pensionsfonds für Beamte) sowie zusätzliche Sozialaufwendungen der Arbeitgeber.

[3]) Ohne gesetzliche Unfallversicherung.

[4]) Aufwendungen der Arbeitgeber für die betrieblichen Ruhegeldverpflichtungen in Höhe der gezahlten Betriebspensionen sowie die Zuführungen zu Pensions- und Unterstützungskassen (ohne Zusatzversicherung im öffentlichen Dienst), ferner Beihilfen und Unterstützungen im Krankheitsfalle u. ä.

[5]) Ohne Lohnsteuer auf Pensionen.

[6]) Einschließlich des rückzahlbaren Konjunkturzuschlags; der Konjunkturzuschlag stellt nach der Abgabenordnung zwar keine Steuer dar, wirkt ökonomisch jedoch wie eine besondere Art Steuervorauszahlung (später Steuerrückzahlung).

1968 [1])	1969 [1])	1970 [1])	Index 1963 = 100
266 310	300 060	352 750	185,2
30 070	35 060	42 250	203,3
6 500	7 230	7 960	180,5
8 750	10 450	13 300	221,3
5 580	6 730	8 310	271,6
500	640	770	108,5
1 160	1 260	1 590	206,5
—	—	—	—
800	890	1 020	170,0
6 780	7 860	9 300	212,3
3 490	3 900	4 500	163,0
232 750	261 100	306 000	183,3
45 480	54 440	69 300	241,6
23 630	27 520	32 760	213,0
8 230	9 290	9 820	185,6
8 190	9 760	12 480	221,7
5 360	6 450	7 990	266,3
350	360	440	110,0
1 130	1 240	1 580	207,9
370	420	450	150,0
21 850	26 920	36 540 [6])	274,5
187 270	206 660	236 700	171,3
3 490	3 900	4 500	163,0
190 760	210 560	241 200	171,1

39. Einen Überblick über die Entwicklung der drei Hauptkomponenten des „Bruttoeinkommens aus unselbständiger Arbeit" in der Zeit von 1960 bis 1970 vermittelt Tabelle 4 [18]).

40. Da sich die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer von 1960 bis 1970 erhöht hat, empfiehlt es sich, die in der Tabelle ausgewiesenen Zahlenwerte auf die Zahl der durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer zu beziehen. Zu diesem Zweck ist in der Tabelle 5 eine solche Umrechnung vorgenommen. Dabei beruhen die in der Rechnung verwendeten Zahlen der durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer auf Angaben des Statistischen Bundesamtes.

41. Aus den Tabellen 4 und 5 ist ersichtlich, daß sich die einzelnen Komponenten des Bruttoeinkommens aus unselbständiger Arbeit sehr unterschiedlich entwickelt haben. Insbesondere fällt der erhebliche Zuwachs der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung je Arbeitnehmer im Vergleich zum Anstieg der Bruttolohn- und -gehaltssumme je Arbeitnehmer auf, der vor allem in den Jahren 1967 bis 1970 stark in Erscheinung tritt. In diesem Zeitraum erhöhten sich

die Bruttolohn- und -gehaltssumme je Arbeitnehmer um 32,8 %,

die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung der Arbeitnehmer um 48,5 %.

[18]) Kurz vor der Abgabe des Gutachtens sind vom Statistischen Bundesamt nach Revision der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung revidierte Zahlen auch für die Jahre 1950 bis 1959 veröffentlicht worden. Diese konnten aber aus zeitlichen Gründen nicht mehr berücksichtigt werden. Der Aussagewert der Ergebnisse der Untersuchungen in diesem Abschnitt wird jedoch, wie sich im folgenden zeigen wird, dadurch nicht beeinträchtigt.

Tabelle 4

Einkommen aus unselbständiger Arbeit

Jahr	Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit [1]	Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung [2]	Zusätzliche Sozialaufwendungen der Arbeitgeber [3]	Bruttolohn- und -gehaltsumme (Spalte 1 — Spalte 2 und 3)	Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung	Lohnsteuer [4]	Nettolohn- und -gehaltsumme (Spalte 4 — Spalte 5 und 6)	Nachrichtlich: Nettoeinkommen aus unselbständiger Arbeit (Spalte 7 + Spalte 3)
	1	2	3	4	5	6	7	8
				Jahreszahlen				
				Millionen DM				
1960	142 830	15 940	2 350	124 540	11 730	7 910	104 900	107 250
1961	160 510	17 570	2 500	140 440	12 840	10 180	117 420	119 920
1962	177 480	19 260	2 680	155 540	14 350	11 830	129 360	132 040
1963	190 440	20 780	2 760	166 900	15 380	13 310	138 210	140 970
1964	208 420	21 770	2 840	183 810	16 780	15 680	151 350	154 190
1965	229 990	23 830	3 030	203 130	18 720	15 880	168 530	171 560
1966	247 560	26 430	3 170	217 960	20 690	18 790	178 480	181 650
1967	247 900	26 860	3 150	217 890	21 150	19 110	177 630	180 780
1968	266 310	30 070	3 490	232 750	23 630	21 850	187 270	190 760
1969 [5]	300 100	35 100	3 900	261 100	27 580	26 920	206 600	210 500
1970	353 140	42 240	4 500	306 400	32 760	36 530	237 110	241 610
				Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %				
1961	*+12,4*	*+10,2*	*+ 6,4*	*+12,8*	*+ 9,5*	*+28,7*	*+11,9*	*+11,8*
1962	*+10,6*	*+ 9,6*	*+ 7,2*	*+10,8*	*+11,8*	*+16,2*	*+10,2*	*+10,1*
1963	*+ 7,3*	*+ 7,9*	*+ 3,0*	*+ 7,3*	*+ 7,2*	*+12,5*	*+ 6,8*	*+ 6,8*
1964	*+ 9,4*	*+ 4,8*	*+ 2,9*	*+10,1*	*+ 9,1*	*+17,8*	*+ 9,5*	*+ 9,4*
1965	*+10,3*	*+ 9,5*	*+ 6,7*	*+10,5*	*+11,6*	*+ 1,3*	*+11,4*	*+11,3*
1966	*+ 7,6*	*+10,9*	*+ 4,6*	*+ 7,3*	*+10,5*	*+18,3*	*+ 5,9*	*+ 5,9*
1967	*+ 0,1*	*+ 1,6*	*— 0,6*	*— 0,0*	*+ 2,2*	*+ 1,7*	*— 0,5*	*— 0,5*
1968	*+ 7,4*	*+12,0*	*+10,8*	*+ 6,8*	*+11,7*	*+14,3*	*+ 5,4*	*+ 5,5*
1969 [5]	*+12,7*	*+16,7*	*+11,7*	*+12,2*	*+16,7*	*+23,2*	*+10,3*	*+10,3*
1970	*+17,7*	*+20,3*	*+15,4*	*+17,3*	*+18,8*	*+35,7*	*+14,8*	*+14,8*

[1]) Vgl. Fußnote 1 zu Tabelle 2.
[2]) Ohne gesetzliche Unfallversicherung.
[3]) Aufwendungen der Arbeitgeber für die betrieblichen Ruhegeldverpflichtungen in Höhe der gezahlten Betriebspensionen sowie die Zuführungen zu Pensions- und Unterstützungskassen, ferner Beihilfen und Unterstützungen im Krankheitsfall u. ä.
[4]) Ohne Lohnsteuer auf Pensionen.
[5]) Vorläufige Ergebnisse.

Tabelle 4

Jahr	Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit [1]	Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung [2]	Zusätzliche Sozialaufwendungen der Arbeitgeber [3]	Bruttolohn- und -gehaltsumme (Spalte 1 — Spalte 2 und 3)	Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung	Lohnsteuer [4]	Nettolohn- und -gehaltsumme (Spalte 4 — Spalte 5 und 6)	Nachrichtlich: Nettoeinkommen aus unselbständiger Arbeit (Spalte 7 + Spalte 3)
	1	2	3	4	5	6	7	8
				1960 = 100				
1961	112	110	106	113	109	129	112	112
1962	124	121	114	125	122	150	123	123
1963	133	130	117	134	131	168	132	131
1964	146	137	121	148	143	198	144	144
1965	161	149	129	163	160	201	161	160
1966	173	166	135	175	176	238	170	169
1967	174	169	134	175	180	242	169	169
1968	186	189	149	187	201	276	179	178
1969 [5]	210	220	166	210	235	340	197	196
1970	247	265	191	246	279	462	226	225
				% des Bruttoeinkommens aus unselbständiger Arbeit				
1960	*100*	*11,2*	*1,6*	*87,2*	*8,2*	*5,5*	*73,5*	*75,1*
1961	*100*	*10,9*	*1,6*	*87,2*	*8,0*	*6,3*	*73,2*	*74,8*
1962	*100*	*10,9*	*1,5*	*87,6*	*8,1*	*6,7*	*72,8*	*74,3*
1963	*100*	*10,9*	*1,4*	*87,7*	*8,1*	*7,0*	*72,6*	*74,0*
1964	*100*	*10,4*	*1,4*	*88,2*	*8,1*	*7,5*	*72,6*	*74,0*
1965	*100*	*10,4*	*1,3*	*88,3*	*8,1*	*6,9*	*73,3*	*74,6*
1966	*100*	*10,7*	*1,3*	*88,0*	*8,4*	*7,6*	*72,1*	*73,4*
1967	*100*	*10,8*	*1,3*	*87,9*	*8,5*	*7,7*	*71,7*	*72,9*
1968	*100*	*11,3*	*1,3*	*87,4*	*8,9*	*8,2*	*70,3*	*71,6*
1969 [5]	*100*	*11,7*	*1,3*	*87,0*	*9,2*	*9,0*	*68,8*	*70,1*
1970	*100*	*12,0*	*1,3*	*86,8*	*9,3*	*10,3*	*67,1*	*68,4*

Tabelle 5

Entwicklung des Bruttoeinkommens aus unselbständiger Arbeit je durchschnittlich beschäftigter Arbeitnehmer von 1960 bis 1970

Jahr	Zahl der durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer 1000 [1]	Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit	Bruttolohn- und -gehaltsumme aus unselbständiger Arbeit	Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung	Zusätzliche Sozialaufwendungen der Arbeitgeber
		je durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer			
		DM			
1960	20 252	7 053	6 150	787	116
1961	20 730	7 743	6 775	848	120
1962	21 053	8 430	7 388	915	127
1963	21 303	8 940	7 835	975	130
1964	21 547	9 673	8 531	1 010	132
1965	21 841	10 530	9 300	1 091	139
1966	21 870	11 320	9 966	1 209	145
1967	21 180	11 705	10 288	1 268	149
1968	21 330	12 486	10 912	1 410	164
1969	21 920	13 690	11 911	1 601	178
1970	22 433	15 742	13 658	1 883	201
		Index (1960 = 100)			
1960		100	100	100	100
1961		109,8	110,2	107,8	103,4
1962		119,5	120,1	116,3	109,5
1963		126,8	127,4	123,9	112,1
1964		137,1	138,7	128,3	113,8
1965		149,3	151,2	138,6	119,8
1966		160,5	162,0	153,6	125,0
1967		165,9	167,3	161,1	128,4
1968		176,7	177,4	179,2	141,7
1969		194,1	193,7	203,4	153,4
1970		223,2	222,1	239,3	173,3
		Anteil am Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit je beschäftigten Arbeitnehmer (in %)			
1960		*100*	*87,2*	*11,2*	*1,6*
1961		*100*	*87,5*	*11,0*	*1,5*
1962		*100*	*87,6*	*10,9*	*1,5*
1963		*100*	*87,6*	*10,9*	*1,5*
1964		*100*	*88,2*	*10,4*	*1,4*
1965		*100*	*88,3*	*10,4*	*1,3*
1966		*100*	*88,0*	*10,7*	*1,3*
1967		*100*	*87,9*	*10,8*	*1,3*
1968		*100*	*87,4*	*11,3*	*1,3*
1969		*100*	*87,0*	*11,7*	*1,3*
1970		*100*	*86,7*	*12,0*	*1,3*

[1]) Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes.

Tabelle 6

	Anteil am Gesamtbetrag der „Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung"		Zuwachsrate der absoluten Beträge 1963 = 100
	1963	1970	
	in %		
Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung der Arbeiter	28,9	31,5	
Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung der Angestellten	14,7	19,7	
zusammen ...	42,6	51,2	238,3
Einzahlungen in fiktive Pensionsfonds für Beamte	21,1	22,0	212,3
Summe der Anteile ...	64,7	73,2	

42. Die erheblich stärkere Zunahme der Arbeitgeberbeiträge ist im wesentlichen auf folgende Gründe zurückzuführen. Wie aus Tabelle 3 ersichtlich, liegt das Schwergewicht innerhalb des Postens „Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung" bei den Beträgen, die für die Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten und für die Zahlungen an fiktive Pensionsfonds für Bamte angesetzt sind. Da diese eine besonders hohe Zuwachsrate aufweisen, sind sie in erster Linie für die Höhe der Steigerungsrate des gesamten Postens ursächlich. Die vorstehende Tabelle 6 gibt den prozentualen Anteil der einzelnen Posten an der Gesamtposition „Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung" und die Zuwachsraten der absoluten Beträge im Zeitraum 1963 bis 1970 wieder.

43. Der starke Anstieg der Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten, den man wegen der erheblichen Wanderungen von der Rentenversicherung der Arbeiter zu der der Angestellten zusammen betrachten muß, ist maßgeblich auf die Erhöhung der Beitragssätze zur Rentenversicherung zurückzuführen. Diese sind im Jahre 1968 von 14 auf 15 %, im Jahre 1969 von 15 auf 16 % und im Jahre 1970 von 16 auf 17 % der beitragspflichtigen Entgelte angehoben worden. Daneben spielt der im Jahre 1968 eingeführte Wegfall der Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung eine Rolle. Als Folge dieser gesetzlichen Maßnahme ergab sich eine Erhöhung der Zahl der Pflichtversicherten und somit eine erhöhte Leistung der Arbeitgeber.

44. Die im Vergleich zur Bruttolohn- und -gehaltssumme stärkere Zunahme der Einzahlungen in fiktive Pensionsfonds für Beamte läßt sich wie folgt erklären:

Die von den Arbeitgebern für Arbeiter und Angestellte zu entrichtenden Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung betrugen im Jahre 1970 für Bruttolöhne und -gehälter bis zur Beitragsbemessungsgrenze (1800 DM je Monat) 8,5 % des jeweiligen Bruttoentgelts eines Arbeitnehmers und für über 1800 DM pro Monat liegende Verdienste 8,5 % der Beitragsbemessungsgrenze, also maximal 153 DM monatlich. Dagegen machen die durchschnittlich für jeden Beamten angesetzten Einzahlungen in die fiktiven Pensionsfonds 25 % der Bezüge der aktiven Beamten aus. Der auf den einzelnen Beamten entfallende durchschnittliche kalkulatorische Einzahlungsbetrag in den fiktiven Pensionsfond übersteigt danach schon in der prozentualen Betrachtungsweise den durchschnittlich je Arbeiter bzw. Angestellten zu entrichtenden Arbeitgeberbeitrag um ein Vielfaches.

45. Wie der nachfolgenden Tabelle 7 zu entnehmen ist, lagen außerdem die durchschnittlichen Bezüge eines Beamten im Zeitraum von 1960 bis 1968 stets erheblich über der Bruttolohn- und -gehaltssumme je beschäftigten Arbeitnehmer (ohne Beamte und Berufssoldaten). Dies kann auch für die Jahre 1969 und 1970 unterstellt werden. Eine „Beitragsbemessungsgrenze" für die kalkulatorischen Einzahlungen in den fiktiven Pensionsfonds existiert nicht.

Tabelle 7

	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969 [2]	1970 [2]
						in DM					
1. Durchschnittliche Bezüge je Beamter											
— einschl. Verteidigung	9 307	10 266	10 497	11 233	11 908	13 147	14 198	14 637	15 537		
— ohne Verteidigung .	9 688	10 753	11 071	11 852	12 527	13 767	14 781	15 291	16 213		
2. Bruttolohn- und -gehaltssumme [1]) je beschäftigten Arbeitnehmer ohne Beamte und Berufssoldaten	5 925	6 523	7 158	7 579	8 275	9 009	9 639	9 928	10 533	11 478	

[1]) Ohne Beihilfen und dgl.
Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (Stand: November 1971)
[2]) Für 1969 liegen noch keine Zahlen zu 1. vor, für 1970 noch nicht zu 1. und 2.

46. Der Posten „Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung" setzt sich vor allem aus den Arbeitgeberbeiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung und den Einzahlungen in fiktive Pensionsfonds für Beamte zusammen. Diese beiden Posten sind von unterschiedlichem Gewicht. Erhöht sich der Anteil der Beamten an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer bei sonst gleichbleibendem Gehalts- und Lohnniveau, so steigt der Betrag für Einzahlungen in die fiktiven Pensionsfonds für Beamte und damit der Anteil dieser Einzahlungen am Gesamtposten „Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung". Dies führt dazu, daß der Arbeitgeberbeitrag je Arbeitnehmer zwar insgesamt zunimmt, die Höhe des durchschnittlichen Einzahlungsbetrages bei den Beamten und die Höhe des durchschnittlichen Beitrags des Arbeitgebers bei sonstigen Arbeitnehmern sich aber nicht verändern. Bei dieser Sachlage kann ein Teil der Zuwachsraten des Postens „Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung" auf die eingetretene Erhöhung der Zahl der Beamten und deren Auswirkung zurückgeführt werden. Es ist deshalb bedeutsam, wie sich die Zahl der Beamten im Zeitablauf entwickelt hat.

Tabelle 8

Erwerbspersonen bzw. Erwerbstätige nach Stellung im Beruf seit 1957 [1])

Stichtag bzw. Berichtsmonat	insgesamt 1000	davon waren:										Erwerbstätige [4]) (ohne Soldaten)
		Selbständige		Mithelfende Familienangehörige		Beamte		Angestellte		Arbeiter		
		1000	Anteil in %	1000	Anteil in %	1000	Anteil in %	1000	Anteil in %	1000	Anteil in %	1000
Oktober 1957[2])	25 954	3 331	12,8	2 832	10,9	1 187	4,6	5 215	20,1	13 390	51,6	26 094
Juni 1961[2])	26 527	3 238	12,2	2 658	10,9	1 246	4,7	6 487	24,5	12 899	48,6	26 591
Oktober 1962[2])	26 373	3 148	12,1	2 345	8,9	1 280	4,8	6 515	24,7	13 049	49,5	26 783
April 1963[2])	26 574	3 157	11,9	2 310	8,7	1 285	4,8	6 614	24,9	13 207	49,7	26 880
April 1964[2])	26 487	3 095	11,7	2 286	8,6	1 309	5,0	6 869	25,9	12 929	48,8	26 979
Mai 1965[2])	26 686	3 090	11,6	2 238	8,4	1 344	5,0	7 021	26,3	12 993	48,7	27 153
April 1966[2])	26 679	3 019	11,3	2 118	7,9	1 353	5,1	7 248	27,2	12 942	48,5	27 082
April 1967[3])	25 906	2 948	11,4	2 063	8,0	1 362	5,3	7 245	28,0	12 289	47,4	26 292
April 1968[3])	25 870	2 892	11,2	2 035	7,9	1 391	5,4	7 307	28,2	12 244	47,3	26 342
April 1969[3])	26 169	2 857	10,9	1 942	7,4	1 427	5,5	7 540	28,8	12 403	47,4	26 822
April 1970[3])	26 343	2 811	10,7	1 809	6,9	1 447	5,5	7 802	29,6	12 474	47,4	27 204

[1]) Ohne Soldaten.
[2]) Erwerbspersonen — entnommen: Statistisches Jahrbuch 1967, S. 138.
[3]) Erwerbstätige — entnommen: Statistische Jahrbücher 1968 bis 1971.
[4]) Geschätzte Jahresdurchschnitte — entnommen: Statistische Jahrbücher 1967 bis 1971.

47. Anhaltspunkte für diese zahlenmäßige Entwicklung lassen sich der Tabelle 8 entnehmen.

48. Die Angaben der Tabelle 8 beziehen sich bis April 1966 auf „Erwerbspersonen". Zu diesen werden bis dahin sowohl die Erwerbstätigen als auch die Erwerbslosen gerechnet. Da in dieser Zeit die Zahl der Erwerbslosen jedoch unbedeutend war, decken sich die Zahlen der Tabelle weitgehend mit den Zahlen der jeweils vorhanden gewesenen Erwerbstätigen. Die zu Kontrollzwecken in der rechten äußeren Spalte der Tabelle angegebenen Zahlen stellen vom Statistischen Bundesamt geschätzte Jahresdurchschnitte für die Zahl der Erwerbstätigen dar. Die Angaben für 1961 beruhen auf den Ergebnissen der Volks- und Berufszählung des Statistischen Bundesamtes, während die Angaben für alle übrigen Jahre Ergebnisse des Mikrozensus sind. Die Zahl der Beamten und die Gesamtzahl der Arbeiter und Angestellten hat sich relativ und absolut von 1957 bis 1970 erhöht. Hierbei ist jedoch zu beachten, daß in der Tabelle keine Soldaten erfaßt sind. Für die Beurteilung muß daher zu der Zahl der Beamten die Zahl der Berufssoldaten hinzugerechnet werden. In Betracht kommen hier nur die Berufssoldaten, weil die Zeitsoldaten nicht nach beamtenrechtlichen Regeln als Beamte auf Lebenszeit versorgt werden. Nach dem Weißbuch des Bundesverteidigungsministers hat deren Zahl im Jahre 1970 bei 53 000 gelegen. Die Zahl der Beamten liegt daher bei Einschluß der Berufssoldaten relativ und absolut noch höher als in der Tabelle ausgewiesen. Dies läßt auch den Anteil der Beamten an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen weiter steigen. Eine weitere Zunahme der Beamten würde zugleich ein nicht unerhebliches Anwachsen der Einzahlungen in fiktive Pensionsfonds zur Folge haben. Dieser Umstand könnte zur Erhöhung des Postens „Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung je Arbeitnehmer" und damit zur Zunahme des „Bruttoeinkommens aus unselbständiger Arbeit je Arbeitnehmer" beitragen.

49. Um feststellen zu können, inwieweit durch die Entwicklung der Bruttobezüge der aktiven Beamten und durch die Einzahlungen in fiktive Pensionsfonds das Wachstum des Bruttoeinkommens aus unselbständiger Arbeit beeinflußt wurde, sollen in der folgenden Rechnung — vgl. Tabelle 9 — für die Jahre 1963 bis 1970 diese beiden Beträge aus dem Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit eliminiert werden. Außerdem wird in der Tabelle des Bruttoeinkommens aus unselbständiger Arbeit ohne Bezüge der aktiven Beamten und ohne Einzahlungen in fiktive Pensionsfonds dargestellt. Die Zuführungen zu den fiktiven Pensionsfonds können der Tabelle 3 entnommen werden. Sie sind von 4,380 Mrd. DM im Jahre 1963 auf 9,300 Mrd. DM im Jahre 1970 gestiegen. Die jährlichen Bezüge der aktiven Beamten lassen sich anhand des Bemessungssatzes für die Einzahlungen in die Pensionsfonds errechnen. Sie betragen das Vierfache der in Tabelle 9 ausgewiesenen Einzahlungsbeträge.

Tabelle 9

Spalte		1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970
		in Millionen DM							
1	Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit	190 440	208 420	229 990	247 560	247 900	266 310	300 060	352 750
	Zuwachs gegenüber 1963 (1963 = 100)	100	109,4	120,8	130,0	130,2	139,8	157,6	185,2
2	Einzahlung in fiktive Pensionsfonds für Beamte	4 380	4 700	5 270	5 780	6 140	6 780	7 860	9 300
3	Bezüge der aktiven Beamten	17 520	18 800	21 080	23 120	24 560	27 120	31 440	37 200
4	= (2 + 3)	21 900	23 500	26 350	28 900	30 700	33 900	39 300	46 500
	Zuwachs von 4 gegenüber 1963	100	107,3	120,3	132,0	140,2	154,2	179,5	212,3
5	= (1—4) Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit ohne Bezüge der aktiven Beamten und ohne gedachte Einzahlung in fiktive Pensionsfonds	168 540	184 920	203 640	218 660	217 200	232 410	260 760	306 250
	Zuwachs gegenüber 1963 (1963 = 100)	100	109,7	120,8	129,7	128,9	137,9	154,7	181,7

50. Die Rechnung ergibt, daß das Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit von 1963 bis 1970 insgesamt um 85,2 % zugenommen hat. Werden die Bezüge der aktiven Beamten und die Einzahlungen in fiktive Pensionsfonds aus diesem — auch die Bezüge der Beamten und die Werte der fiktiven Pensionsfonds umfassenden — Bruttoeinkommen eliminiert, um den Rückkopplungseffekt zu vermeiden, so ergibt sich eine Steigerung des verbleibenden Bruttoeinkommens aus unselbständiger Arbeit um 81,7 %. Die Differenz von 3,5 Punkten kann nicht ausschließlich auf die Einflüsse zurückgeführt werden, die sich aus dem Zuwachs des zahlenmäßigen Anteils der Beamten an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen ergeben können. Vielmehr können auch mögliche Unterschiede zwischen der Erhöhung der Durchschnittsbezüge der Beamten und der Zunahme der Durchschnittsverdienste aller übrigen Erwerbstätigen eine Rolle spielen. Mangels geeigneten Zahlenmaterials können diese Einflüsse zwar nicht im einzelnen quantifiziert werden. Da sie aber dem Grunde nach betrachtet werden müssen, ist festzustellen, daß der Ausweis eines erhöhten Bruttoeinkommens aus unselbständiger Arbeit nicht zwangsläufig Ausdruck einer tatsächlichen Zunahme des Bruttoeinkommens der Beamten oder/und Bruttoeinkommens der Angestellten und Arbeiter sein muß. Dies wäre aber eine notwendige Voraussetzung für die Anwendung dieser Zahlenreihe im Rahmen eines Entwicklungsvergleichs.

51. Bei unseren bisherigen Untersuchungen zum Volkseinkommen je Erwerbstätigen wurde das Bruttoeinkommen aus unselbständiger Tätigkeit betrachtet. Die zweite Einflußgröße ist das Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen, dessen Zusammensetzung in der nachfolgenden Tabelle 10, einer Standardtabelle des Statistischen Bundesamtes, dargestellt ist.

52. Die einzelnen Komponenten, die das Bruttoeinkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen bilden, werden vom Statistischen Bundesamt zu vier Hauptkomponenten zusammengefaßt:

— Entnommene Gewinne und Vermögenseinkommen der privaten Haushalte (einschließlich privater Organisationen ohne Erwerbscharakter)

  Hierzu rechnen u. a. die Gewinnentnahmen und Vermögenseinkünfte der Selbständigen. Soweit auch Arbeitnehmer solche Einkünfte beziehen, werden diese hier eingerechnet. Der in Tabelle 10 als Entnahme — für 1963 zum Beispiel in Höhe von 58,490 Mrd. DM — ausgewiesene Betrag stellt indessen nicht die Gesamtsumme der entnommenen Gewinne und Vermögenseinkommen dar. Diese ist vielmehr um Zinsen in Höhe von 1,130 Mrd. DM vermindert, die von den privaten Haushalten auf Konsumentenschulden zu zahlen sind.

— Entnommene Gewinne und Vermögenseinkünfte des Staates
  Darunter fallen u. a. die ausgeschütteten Gewinne bzw. Gewinnanteile von Unternehmen, die vollständig oder teilweise im Besitz der öffentlichen Hand sind. Entnommene Gewinne und Vermögenseinkünfte werden nach Abzug der Zinsen auf öffentliche Schulden ausgewiesen. So sind für 1963 z. B. als Gesamtsumme dieser Einkünfte des Staates 6,370 Mrd. DM angegeben, die sich nach Abzug von 2,640 Mrd. DM Zinsen auf netto 3,730 Mrd. DM verringern.

— Nichtentnommene Gewinne

  Bestandteil dieses Postens sind zum einen die unverteilten Gewinne der Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit einschließlich der Zuführung [netto [19])] zu den Pensionsrückstellungen, ferner die in öffentlichen Haushalten netto verbuchten, unverteilten Gewinne der öffentlichen Unternehmen ohne eigene Rechtspersönlichkeit sowie die thesaurierten Gewinne von Einzelunternehmen u. ä. im Bereich der Kreditinstitute [20]). Zum anderen fallen hierunter die nichtentnommenen Gewinne von Einzelunternehmen und Personengesellschaften sowie der Zuwachs an Einlagen und Darlehen der privaten Haushalte und ähnliches in Einzelunternehmen und Personengesellschaften. Ferner werden hier die Eigenmittel vor allem der privaten Haushalte als Bauherren von Wohnungen berücksichtigt, soweit es sich dabei nicht um Auszahlungen von Bausparkassen oder Mittel aus der Tilgung von Bauspardarlehen handelt. Außerdem werden an dieser Stelle der Erwerb von GmbH- und Genossenschaftsanteilen (ausgenommen Aktienerwerb) sowie die Zuführung [netto [21])] zu Pensionsrückstellungen bei Einzelunternehmen und Personengesellschaften erfaßt.

— Direkte Steuern und ähnliches Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen

  Unter diesen Posten fallen insbesondere die Körperschaft- und Vermögensteuer der Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit sowie die Einkommen- und Vermögensteuer der privaten Haushalte.

---

[19]) Die jährlichen Zuführungsbeträge zu den Pensionsrückstellungen werden um die Beträge vermindert, die im Falle einer Teilauflösung schon bestehender Pensionsrückstellungen frei werden.

[20]) Nach der Bereichseinteilung des Statistischen Bundesamtes.

[21]) Vgl. Anmerkung 1.

Tabelle 10

Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen

(Aus Fachserie N des Statistischen Bundesamtes,
Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Reihe 1, Konten und Standardtabellen 1970,
Stuttgart-Mainz 1971, S. 43)

Gegenstand der Nachweisung	1963	1964	1965	1966
	in Millionen DM			
Von Inländern empfangene Bruttoeinkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen	105 320	115 830	125 260	129 530
− Öffentliche Abgaben auf Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen	27 160	28 550	29 000	29 960
Direkte Steuern u. ä. der Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit	10 730	11 340	11 270	10 870
Direkte Steuern	9 660	10 150	10 230	9 840
Körperschaftsteuer	7 680	8 020	8 170	7 690
Vermögensteuer, nicht veranlagte Steuern vom Ertrag u. ä.[3])	1 980	2 130	2 060	2 150
Sonstige laufende Übertragungen der Unternehmen[4])	1 070	1 190	1 040	1 030
Direkte Steuern u. ä. der privaten Haushalte und privaten Organisationen ohne Erwerbscharakter	16 430	17 210	17 730	19 090
Direkte Steuern	15 890	16 760	17 390	18 700
Veranlagte Einkommensteuer	13 450	14 100	14 800	16 080
Vermögensteuer, nicht veranlagte Steuern vom Ertrag u. ä.[3])	2 440	2 660	2 590	2 620
Sozialversicherungsbeiträge der Selbständigen[5])	540	450	340	390
− Leistungen der Schadenversicherungsunternehmen	5 220	5 820	6 530	7 590
− Geleistete Nettoprämien für Schadenversicherungen[6])	1 040	1 080	1 240	1 410
+ Empfangene Schadenversicherungsleistungen[7])	910	940	1 090	1 240
+ Empfangene Nettoprämien für Schadenversicherungen	5 220	5 820	6 530	7 590
− Laufende Übertragungen der Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit an die übrige Welt[8])	20	20	40	80
= Nettoeinkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen	78 010	87 120	96 070	99 320
Entnommene Gewinne und Vermögenseinkommen[9])	62 220	67 510	75 230	78 890
der privaten Haushalte und privaten Organisationen ohne Erwerbscharakter	58 490	63 580	71 420	75 180
vor Abzug der Zinsen auf Konsumentenschulden	59 620	64 820	72 870	76 890
abzüglich Zinsen auf Konsumentenschulden	1 130	1 240	1 450	1 710
des Staates	3 730	3 930	3 810	3 710
vor Abzug der Zinsen auf öffentliche Schulden	6 370	6 800	7 040	7 710
abzüglich Zinsen auf öffentliche Schulden	2 640	2 870	3 230	4 000
Nichtentnommene Gewinne	15 790	19 610	20 840	20 430
der Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit[10])	6 460	7 700	7 570	7 750
der Einzelunternehmen u. ä[11])	9 330	11 910	13 270	12 680

Tabelle 10

1967 [1]	1968 [1]	1969 [1]	1970 [1]	Index 1963 = 100
		in Millionen DM		
127 190	149 520	158 390	170 160	161,6
29 550	32 040	35 680	34 330	126,4
10 470	12 050	14 600	13 150	122,6
9 450	11 040	13 590	12 140	125,7
7 070	8 560	10 900	9 140[12])	119,0
2 380	2 480	2 690	3 000	151,5
1 020	1 010	1 010	1 010	94,4
19 080	19 990	21 080	21 180	128,9
18 640	19 550	20 590	20 650	130,0
15 780	16 270	16 990	16 680[12])	124,0
2 860	3 280	3 600	3 970	162,7
440	440	490	530	98,1
8 480	9 370	10 300	10 650	204,0
1 570	1 620	1 800	1 880	180,8
1 390	1 410	1 570	1 620	178,0
8 480	9 370	10 300	10 650	204,0
130	140	140	230	115,0
97 330	117 130	122 340	135 340	173,5
79 360	89 000	103 880	113 330	182,1
76 430	85 440	100 110	109 210	186,7
78 010	87 120	102 150	111 650	187,3
1 580	1 680	2 040	2 440	215,9
2 930	3 560	3 770	4 120	110,5
7 980	8 790	9 510	10 230	160,6
5 050	5 230	5 740	6 110	231,4
17 970	28 130	18 460	22 010	139,4
7 260	11 300	9 900	...	
10 710	16 830	8 560	...	

[1]) Vorläufiges Ergebnis.
[2]) Einschließlich der Gegenbuchung für die unterstellte Bankgebühr der übrigen Welt.
[3]) Lastenausgleichsabgaben (ohne Ablösungsbeträge), Notopfer Berlin der Körperschaften.
[4]) Differenz zwischen tatsächlichen Versorgungsleistungen und unterstellten Einzahlungen in fiktive Pensionsfonds für Beamte der Bundesbahn, Bundespost und sonstigen öffentlichen Unternehmen, Zuweisungen, Strafen u. ä.
[5]) Pflichtbeiträge.
[6]) Nettoprämhien für Schadenversicherungen der Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit.
[7]) Leistungen der Schadenversicherungen an Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit.
[8]) Ablösungsbeträge für nichterfüllte Kohleabnahmeverträge mit den USA u. ä.
[9]) Einschließlich der Gegenbuchungen für die unterstellte Bankgebühr der privaten Haushalte u. ä. und des Staates.
[10]) Umverteilte Gewinne (einschließlich der Zunahme — netto — der Pensionsrückstellungen) der Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit (einschließlich der netto im Haushalt verbuchten öffentlichen Unternehmen ohne eigene Rechtspersönlichkeit und der Einzelunternehmen u. a. im Bereich „Kreditinstitute").
[11]) Nichtentnommene Gewinne, Einlagen und Darlehen (netto) der privaten Haushalte u. ä. in Einzelunternehmen und Personengesellschaften, Eigenmittel der privaten Haushalte und privaten Organisationen ohne Erwerbscharakter als Bauherren von Wohnungen (ohne Auszahlungen der Bausparkassen und Tilgungen von Bauspardarlehen), Erwerb von GmbH- und Genossenschaftsanteilen (jedoch nicht Aktienerwerb) sowie Zunahme (netto) der Pensionsrückstellungen der Einzelunternehmen und Personengesellschaften. — Ohne Unternehmen im Bereich „Kreditinstitute".
[12]) Einschließlich des rückzahlbaren Konjunkturzuschlags; der Konjunkturzuschlag stellt nach der Abgabenordnung zwar keine Steuer dar, wirkt ökonomisch jedoch wie eine besondere Art Steuervorauszahlung (später Steuerrückzahlung).

Tabelle 11

Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen

(Entnommen aus: Wirtschaft und Statistik, Statistisches Bundesamt)

Jahr	Bruttoeinkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen	Direkte Steuern u. ä. [1]) auf Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen	Nettoeinkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen			
			insgesamt	Entnommene Gewinne und Vermögenseinkommen		Nichtentnommene Gewinne [4])
				der privaten Haushalte [2])	des Staates [3])	
	in Millionen DM					
1960	92 870	20 890	71 980	46 700	2 840	22 440
1961	97 500	24 060	73 440	50 000	3 390	20 050
1962	99 970	26 310	73 660	52 680	3 580	17 400
1963	105 320	27 310	78 010	58 490	3 730	15 790
1964	115 830	28 710	87 120	63 580	3 930	19 610
1965	125 260	29 190	96 070	71 420	3 810	20 840
1966	129 530	30 210	99 320	75 180	3 710	20 430
1967	128 090	29 860	98 230	77 520	3 100	17 610
1968	150 550	32 390	118 160	86 370	3 620	28 170
1969 [5])	158 970	36 060	122 910	100 980	3 890	18 040
1970	173 330	34 890	138 440	108 680	4 070	25 690
	Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %					
1961	+ 5,0	+15,2	+ 2,0	+ 7,1	+19,4	−10,7
1962	+ 2,5	+ 9,4	+ 0,3	+ 5,4	+ 5,6	−13,2
1963	+ 5,4	+ 3,8	+ 5,9	+11,0	+ 4,2	− 3,8
1964	+10,0	+ 5,1	+11,7	+ 8,7	+ 5,4	+24,2
1965	+ 8,1	+ 1,7	+10,3	+12,3	− 3,1	+ 6,3
1966	+ 3,4	+ 3,5	+ 3,4	+ 5,3	− 2,6	− 2,0
1967	− 1,1	− 1,2	− 1,1	+ 3,1	−16,4	−13,8
1968	+17,5	+ 8,5	+20,3	+11,4	+16,8	+60,0
1969 [5])	+ 5,6	+11,3	+ 4,0	+16,9	+ 7,5	−36,0
1970	+ 9,0	− 3,2	+12,6	+ 7,6	+ 4,6	+42,4

[1]) Körperschaftsteuer, veranlagte Einkommensteuer, Notopfer Berlin der Körperschaften, nicht veranlagte Steuern vom Ertrag, Vermögensteuer, Lastenausgleichsabgaben (ohne Ablösungsbeträge) und die Differenz zwischen tatsächlichen Versorgungsleistungen und unterstellten Einzahlungen in fiktive Pensionsfonds für Beamte der Bundesbahn, Bundespost und sonstigen öffentlichen Unternehmen, ferner Pflichtbeiträge der Selbständigen zur Sozialversicherung sowie von den Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit gezahlte Nettoprämien (abzüglich Schadenversicherungsleistungen) und laufende Übertragungen an die übrige Welt.

[2]) Einschließlich privater Organisationen ohne Erwerbscharakter. — Nach Abzug der Zinsen auf Konsumentenschulden.

[3]) Nach Abzug der Zinsen auf öffentliche Schulden.

[4]) Unverteilte Gewinne (einschließlich der Zunahme — netto — der Pensionsrückstellungen) der Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit (einschließlich der netto im Haushalt verbuchten öffentlichen Unternehmen ohne eigene Rechtspersönlichkeit und der Einzelunternehmen u. ä. im Bereich „Kreditinstitute"), ferner nichtentnommene Gewinne, Einlagen und Darlehen (netto) der privaten Haushalte u. ä. in Einzelunternehmen und Personengesellschaften, Eigenmittel der privaten Haushalte und privaten Organisationen ohne Erwerbscharakter als Bauherren von Wohnungen (ohne Auszahlungen der Bausparkassen und Tilgungen von Bauspardarlehen), Erwerb von GmbH- und Genossenschaftsanteilen (jedoch nicht Aktienerwerb) sowie Zunahme (netto) der Pensionsrückstellungen der Einzelunternehmen und Personengesellschaften. — Ohne Unternehmen im Bereich „Kreditinstitute".

[5]) Vorläufige Ergebnisse.

noch Tabelle 11

Jahr	Bruttoeinkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen	Direkte Steuern u. ä. [1]) auf Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen	Nettoeinkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen			
			insgesamt	Entnommene Gewinne und Vermögenseinkommen		Nichtentnommene Gewinne [4])
				der privaten Haushalte [2])	des Staates [3])	
	1960 = 100					
1961	105	115	102	107	119	89
1962	108	126	102	113	126	78
1963	113	131	108	125	131	70
1964	125	137	121	136	138	87
1965	135	140	133	153	134	93
1966	139	145	138	161	131	91
1967	138	143	136	166	109	78
1968	162	155	164	185	127	126
1969 [5])	171	173	171	216	137	80
1970	187	167	192	233	143	114
	% des Bruttoeinkommens aus Unternehmertätigkeit und Vermögen					
1960	*100*	*22,5*	*77,5*	*50,3*	*3,1*	*24,2*
1961	*100*	*24,7*	*75,3*	*51,3*	*3,5*	*20,6*
1962	*100*	*26,3*	*73,7*	*52,7*	*3,6*	*17,4*
1963	*100*	*25,9*	*74,1*	*55,5*	*3,5*	*15,0*
1964	*100*	*24,8*	*75,2*	*54,9*	*3,4*	*16,9*
1965	*100*	*23,3*	*76,7*	*57,0*	*3,0*	*16,6*
1966	*100*	*23,3*	*76,7*	*58,0*	*2,9*	*15,8*
1967	*100*	*23,3*	*76,7*	*60,5*	*2,4*	*13,7*
1968	*100*	*21,5*	*78,5*	*57,4*	*2,4*	*18,7*
1969 [5])	*100*	*22,7*	*77,3*	*63,5*	*2,4*	*11,3*
1970	*100*	*20,1*	*79,9*	*62,7*	*2,3*	*14,8*

53. Die vorstehende Tabelle 11 zeigt die Entwicklung der Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen in der Zeit von 1960 bis 1970. Dabei ist außer den auf die obenerwähnten Hauptbestandteile entfallenden Summen die Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozenten, die Entwicklung dieses Bruttoeinkommens gegenüber 1960 und der Anteil der einzelnen Hauptkomponenten an dieser Einkommensart dargestellt.

54. Aus diesen Zusammenstellungen ist deutlich zu ersehen, daß die Steigerung des Einkommens aus Unternehmertätigkeit und Vermögen in erster Linie auf den Zuwachs der entnommenen Gewinne und Vermögenseinkommen der privaten Haushalte einschließlich privater Organisationen ohne Erwerbscharakter zurückzuführen ist. Dieser Posten erhöhte sich von 1960 bis 1970 betragsmäßig um 133 %. Sein Anteil am Bruttoeinkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen stieg von 50,3 % im Jahre 1960 auf 62,7 % im Jahre 1970. Hierbei ist nicht zu übersehen, daß die jährlichen Zuwachsraten des Postens im Betrachtungszeitraum erheblich schwankten. So erhöhte sich zum Beispiel der Betrag des Postens im Jahre 1967 gegenüber dem Jahre 1966 lediglich um 3,1 %, während er im Jahre 1969 um 16,9 % gegenüber dem Jahr 1968 anstieg. Worauf diese Schwankungen zurückzuführen sind, läßt sich anhand des verfügbaren Zahlenmaterials nicht eindeutig feststellen.

55. Bei der Zunahme des Einkommens aus Unternehmertätigkeit und Vermögen spielt auch der Zuwachs des Postens „Direkte Steuern u. ä. aus Unternehmertätigkeit und Vermögen" eine Rolle, weil dieser Posten Teil des Bruttoeinkommens ist. Sein Anteil am Bruttoeinkommen schwankte in der Zeit von 1960 bis 1970 zwischen 20,1 % (1970) und 26,3 % (1962) und erhöhte sich von 1960 auf 1970 betragsmäßig um 67 %. Die Gründe für diese starke unterschiedliche Entwicklung können nicht eindeutig geklärt werden. Die Vermutung liegt aber nahe, daß Unregelmäßigkeiten im Veranlagungsrhythmus und Anpassungen der Steuervorauszahlungen an die jeweilige Gewinnlage eine gewichtige Ursache der Schwankungen gewesen sind.

56. Die Entwicklung des Postens „Nichtentnommene Gewinne" hat sich negativ auf den Zuwachs des Bruttoeinkommens aus Unternehmertätigkeit und Vermögen ausgewirkt. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, daß sich der absolute Betrag des Postens von 1960 bis 1970 im Ergebnis nur verhältnismäßig gering erhöht hat, während sein Anteil am gesamten Bruttoeinkommen von 24,2 % im Jahre 1960 auf 14,8 % im Jahre 1970 gefallen ist. In diesem Zusammenhang muß auf die unterschiedliche Entwicklung der nichtentnommenen Gewinne bei den verschiedenen Unternehmensformen hingewiesen werden. Einen Überblick vermittelt Tabelle 12.

Tabelle 12

Nicht-entnommene Gewinne nach Unternehmensformen [1])

Jahr	Nicht-entnommene Gewinne insgesamt			darunter: der Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit		der Einzelunternehmen u. ä.	
	Millionen DM	Zuwachs in %	1960 = 100	Millionen DM	Zuwachs in %	Millionen DM	Zuwachs in = %
1960	22 440		100	8 230		14 210	
1961	20 050	*−10,7*	89	7 340	*−10,8*	12 710	*−10,6*
1962	17 400	*−13,2*	78	6 400	*−12,8*	11 000	*−13,5*
1963	19 610	*− 3,8*	70	6 460	*0,9*	9 330	*−15,2*
1964	15 790	*24,2*	87	7 700	*19,2*	11 910	*27,7*
1965	20 840	*6,3*	93	7 570	*− 1,7*	13 270	*11,4*
1966	20 430	*− 2,0*	91	7 750	*2,4*	12 680	*− 4,4*
1967	17 610	*−13,8*	78	7 260	*− 6,3*	10 350	*−18,4*
1968	28 170	*60,0*	126	11 300	*55,6*	16 870	*63,0*
1969	18 040	*−36,0*	80	9 690	*−14,2*	8 350	*−50,5*
1970	25 690	*42,4*	114	11 100	*14,6*	14 590	*74,7*

[1]) Entnommen aus: Wirtschaft und Statistik, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt.

57. Von den „entnommenen Gewinnen und Vermögenseinkommen des Staates" ist das Wachstum des Bruttoeinkommens aus Unternehmertätigkeit und Vermögen kaum beeinflußt worden. Dies ist vor allem auf den betragsmäßig geringen Anteil dieses Postens am Bruttoeinkommen und seinen geringen Zuwachs zurückzuführen.

III. Zur Bedeutung des „Volkseinkommens je Erwerbstätigen" als Meßgröße für die Einkommensverhältnisse der Erwerbstätigen

58. Das Volkseinkommen je Erwerbstätigen, dessen Meßzifferreihe in die Tabelle des Sachverständigenrates aufgenommen wurde, ist eine der volkswirtschaftlichen Kennzahlen, die im Rahmen der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen des Statistischen Bundesamtes errechnet werden. Diese Kennzahl, die als Quotient aus dem Volkseinkommen je Jahr und der durchschnittlichen Zahl der Erwerbstätigen je Jahr definiert ist, besitzt jedoch nur eine begrenzte Aussagekraft über die durchschnittlichen Einkommensverhältnisse der einzelnen Erwerbstätigen. Werden nämlich die verschiedenen Einzelposten des Volkseinkommens, wie sie in der vorangegangenen Analyse erörtert wurden, daraufhin untersucht, welche davon als Einkommen von Erwerbstätigen anzusehen sind, so scheiden vor allem die entnommenen Gewinne und Vermögenseinkommen des Staates sowie die nichtentnommenen Gewinne der Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit einschließlich der auf diese Beträge entfallenden direkten Steuern und sonstigen Abgaben aus.

59. Die entnommenen Gewinne und Vermögenseinkommen des Staates werden allgemein den öffentlichen Haushalten zugeführt. Sie können nicht als Einkommen angesehen werden, das den Erwerbstätigen selbst unmittelbar zugute kommt.

60. Die Thesaurierung von Gewinnen bei rechtlich selbständigen Unternehmen wie z. B. Aktiengesellschaften, GmbH und dergleichen stellt ebenfalls kein persönliches Einkommen der Erwerbstätigen dar. Die Ansammlung von Gewinnen hat bei Kapitalgesellschaften zwar zur Folge, daß sich der innere Wert der Anteile z. B. Aktien, GmbH-Anteile und dergleichen erhöht. Ein Wertzuwachs tritt aber nur im Falle der Veräußerung der Anteile in Gestalt eines entsprechend höheren Erlöses als Einkommen in Erscheinung. Demzufolge können auch die direkten Steuern und sonstigen Abgaben, die von den rechtlich selbständigen Unternehmen auf die unverteilten Gewinne zu entrichten sind, nicht zu den Einkommen der Erwerbstätigen gerechnet werden.

61. Des weiteren ist es nicht zu vertreten, die im Posten „Direkte Steuern u. ä. aus Unternehmertätigkeit und Vermögen" enthaltene Körperschaftsteuer auf die ausgeschütteten Gewinne rechtlich selbständiger Unternehmen als Bestandteil des persönlichen Bruttoeinkommens von Erwerbstätigen anzusehen. Nach den geltenden Steuergesetzen haben Kapitalgesellschaften die Körperschaftsteuer auf die ausgeschütteten Gewinne zu zahlen. Von den ausgeschütteten Gewinnen fließen den privaten Haushalten daher nur die nach Abzug der Körperschaftsteuer verbleibenden Beträge zu, bei den privaten Haushalten unterliegen diese Zuflüsse sodann der Kapitalertragsteuer bzw. der Einkommensteuer.

62. Bei der Beurteilung des Postens „Entnommene Gewinne und Vermögenseinkommen der privaten Haushalte" ist zu beachten, daß die Erwerbstätigen einerseits und die privaten Haushalte andererseits unterschiedliche statistische Teilmassen darstellen. So gibt es private Haushalte, zu denen kein Erwerbstätiger gehört. Umgekehrt können einem privaten Haushalt aber auch mehrere Erwerbstätige angehören. Die Zahl der Erwerbstätigen stimmt daher nicht mit der Zahl der privaten Haushalte überein. Infolgedessen braucht sich auch das Bruttoeinkommen aus Unternehmertätigkeit und aus Vermögen der privaten Haushalte grundsätzlich nicht mit dem Einkommen aus Unternehmertätigkeit und aus Vermögen der Erwerbstätigen zu decken. Es muß sogar von einer Inkongruenz ausgegangen werden.

63. Wegen der Einbeziehung der Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten sowie wegen der kalkulatorischen Einzahlung in fiktive Pensionsfonds für Beamte in die Berechnung der Bruttoeinkommen der Erwerbstätigen stößt die Verwendung des „Volkseinkommen je Erwerbstätigen" in einem Entwicklungsvergleich auf Bedenken. Auf der einen Seite berücksichtigt eine so gebildete Kennzahl nicht, daß die Arbeitgeber der Angestellten und Arbeiter nur einen Teil der für die Altersvorsorge ihrer versorgungsberechtigten Kräfte aufzubringenden Beiträge zu leisten haben, während ein anderer Teil von den Erwerbstätigen selbst — deren Nettoeinkommen mindernd — zu tragen ist. Im Gegensatz dazu werden in der Rechnung dem öffentlichen Arbeitgeber die vollen Beiträge — gedachte Einzahlungen — angelastet, während die Beamten selbst aus diesem Grunde keine Minderung ihres Nettoeinkommens erfahren. Auf der anderen Seite bleibt unberücksichtigt, daß die in den vergangenen Jahren vorgenommenen Erhöhungen der Beitragssätze zur Rentenversicherung nicht zu einer entsprechenden Verbesserung der nach Eintritt des Rentenfalles zu erwartenden Versorgungsbezüge führen, sondern eine Verteuerung der Versorgung bedeuten. Es kann auch nicht außer acht gelassen werden, daß die Zahlungen der Rentenversicherung außer durch die Beiträge der Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Bundeszuschüsse gewährleistet werden, die im Verhältnis zum Gesamtaufwand der Rentenversicherungen zurückgehen. Die Höhe der Beitragssätze richtet sich hauptsächlich nach dem Verhältnis des jeweiligen Bestandes der zu versorgenden Rentner zum jeweiligen Bestand der beitragspflichtigen aktiven Arbeitnehmer mit dem Ziel der Sicherung angemessener Rentenleistungen. Soweit Zuwächse des Bruttoeinkommens aus unselbständiger Arbeit

auf die Erhöhung der Beitragssätze zur Rentenversicherung zurückzuführen sind, können sie daher nicht als eine Mehrung des Bruttoeinkommens der Arbeitnehmer gewertet werden, die diesen unmittelbar zugute käme, sondern sind zwangsläufige Folge des für die Finanzierung der Rentenleistungen angewendeten Umlageverfahrens.

64. Die vorstehend dargelegten Zusammenhänge zeigen, daß die Angaben über die Höhe des Volkseinkommens je Erwerbstätigen nicht die Höhe der tatsächlich erzielten durchschnittlichen Erwerbs- und Vermögenseinkommen der Erwerbstätigen wiedergeben. Erhebliche Teile des Volkseinkommens je Erwerbstätigen können nicht als persönliches Bruttoeinkommen der Erwerbstätigen angesehen werden. Die Zahlen über die Entwicklung des Volkseinkommens je Erwerbstätigen sind daher andere als die Zahlen über die Entwicklung der für die Erwerbstätigen verfügbaren Einkünfte. Die Kennzahl „Volkseinkommen je Erwerbstätigen" kann deshalb nur einen Anhalt für die Entwicklung der durchschnittlichen Einkommensverhältnisse der Erwerbstätigen liefern. Sie kann jedoch nicht unmittelbar und ohne weiteres zu Vergleichszwecken herangezogen werden. Bei dieser Sachlage muß es deshalb erhebliche Bedenken auslösen, wenn diese Kennzahl zur Grundlage einer Gegenüberstellung mit den Bezügen der Beamten gemacht werden soll.

65. Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, daß das Statistische Bundesamt in seinen Veröffentlichungen über die Ergebnisse der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung neben dem „Volkseinkommen je Erwerbstätigen" auch das „Volkseinkommen je Einwohner" dargestellt hat. Die Entwicklung der beiden Größen im Zeitraum von 1960 bis 1970 zeigt die folgende Tabelle 13.

Tabelle 13

Jahr	Volkseinkommen je Einwohner	Zuwachs in %	Volkseinkommen je Erwerbstätigen	Zuwachs in %
	DM/Jahr	(1960 = 100)	DM/Jahr	(1960 = 100)
1960	4 252	*100*	8 932	*100*
1961	4 593	*108,0*	9 703	*108,0*
1962	4 873	*114,6*	10 359	*115,3*
1963	5 136	*120,8*	11 003	*122,5*
1964	5 565	*130,9*	12 019	*133,8*
1965	6 020	*141,6*	13 083	*145,7*
1966	6 323	*148,7*	13 924	*155,0*
1967	6 280	*147,7*	14 301	*159,2*
1968	6 926	*162,9*	15 825	*176,2*
1969	7 545	*177,4*	17 115	*190,5*
1970	8 554	*201,2*	19 353	*215,5*

Auch aus dieser Berechnung und den dabei gewonnenen Kennzahlen kann indessen Entscheidendes für die zu beurteilende Frage schon allein aus den bereits dargelegten Gründen nicht abgeleitet werden. Sie können daher für die weitere Untersuchung außer Betracht bleiben.

IV. Zur Vergleichbarkeit des „Volkseinkommens je Erwerbstätigen" mit den durchschnittlichen Bezügen der Beamten

66. In einem Vergleich, der brauchbare Aussagen ermöglichen soll, können nur solche Größen gegenübergestellt werden, die ihrer Art nach vergleichbar sind. Das bedeutet, daß z. B. ein Vergleich zwischen den Bruttoverdiensten einer Gruppe und den Nettoverdiensten einer anderen Gruppe nicht zu einem tauglichen Ergebnis führt, weil es sich um ungleichartige Meßgrößen handelt. Die durchschnittlichen Bezüge der Beamten können deshalb nur mit solchen anderen Einkommen verglichen werden, die ihrer Art nach mit ihnen vergleichbar sind.

67. Danach begegnet eine Gegenüberstellung der durchschnittlichen Bezüge der Beamten und des Volkseinkommens je Erwerbstätigen Bedenken. Hier handelt es sich nämlich um ungleichartige Meßgrößen.

Einmal sind die Bruttobezüge der Beamten Bestandteil des Volkseinkommens je Erwerbstätigen. Bei einem Vergleich dieser Bruttobezüge mit dem Volkseinkommen stehen sich daher Größen gegenüber, von denen die eine in der anderen enthalten ist. Dies hat zur Folge, daß sich bei einer Veränderung der Beamtenbezüge stets auch das Volkseinkommen je Erwerbstätigen ändert (Rückkopplungseffekt). Das Ergebnis eines solchen Vergleichs läßt unter diesen Umständen keine eindeutigen Schlußfolgerungen über die Entwicklung der Bezüge der Beamten im Vergleich zu der Entwicklung der Einkommen der übrigen Erwerbstätigen zu.

Zum anderen sind die Beamtenbezüge als Bestandteil des Postens „Volkseinkommen je Erwerbstätigen" in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung begrifflich anders gefaßt als bei der Bestimmung der durchschnittlichen Bezüge der Beamten je Jahr. Wie bereits früher dargelegt, leitet sich der zuletzt genannte Begriff aus einer Rechnung ab, die den Quotienten aus der Gesamtsumme der in den öffentlichen Haushalten brutto ausgewiesenen Dienstbezüge der Beamten und aus der Zahl der vorhandenen Beamten bildet. In der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung ist der Begriff des Bruttoeinkommens der Beamten dagegen dahin erweitert, daß darin neben den Dienstbezügen im Sinne des Bsoldungsgesetzes auch alle anderen Einkünfte, wie z. B. aus Vermögen oder Nebentätigkeiten, sowie alle sonstigen geldwerten Vorteile, wie z. B. die fiktiven Aufwendungen der öffentlichen Hand für

die Altersversorgung, Beihilfen u. ä. enthalten sind. Dieser Umstand stellt ein weiteres Hindernis für einen tauglichen Vergleich dar.

68. In diesem Zusammenhang ist an die zutreffende Feststellung des Sachverständigenrates zu erinnern, wonach für eine Gegenüberstellung der Beamtengehälter als Einkommensgrößen nur solche in Betracht kommen, in denen die Beamtenverdienste nicht enthalten sind [22]). Als Beispiele werden dort angeführt:

die Bruttolohn- und -gehaltssumme je beschäftigten Arbeitnehmer (ohne Beamten und Berufssoldaten),

die Bruttolohn- und -gehaltssumme je beschäftigten Arbeitnehmer (außerhalb des öffentlichen Dienstes).

69. Der Sachverständigenrat hat mit diesen Beispielen nur die Entwicklung der Einkommen aller abhängig Beschäftigten herangezogen. Die Einkommen der Selbständigen und der mithelfenden Familienmitglieder, die auch Bestandteil des Volkseinkommens sind, bleiben außer Betracht. Diese Gruppen zählen zwar auch zu den Erwerbstätigen, aber nicht zu den abhängigen Beschäftigten. Wollte man sie berücksichtigen, käme es deshalb darauf an, ihre Einkommen so abzugrenzen, daß sie wie die Bruttogehalts- und -lohnsumme eines abhängigen Erwerbstätigen anzusehen und behandelt werden könnten. Wegen der unterschiedlichen Grundlagen der Einkommen stößt aber eine anpassende Umrechnung der Einkommen Selbständiger an die Einkommen abhängiger Erwerbstätiger auf nicht zu überwindende Schwierigkeiten. Der Posten setzt sich aus Einkommensteilen zusammen, die nach ihrer Grundlage und nach ihrer Höhe im Einzelfall so verschieden sind, daß einheitliche Maßstäbe für eine Angleichung an die Einkommen abhängiger Erwerbstätiger nicht zu finden sind. Außerdem fehlt es an Zahlenmaterial, das als sicherer Ausgangspunkt für eine auch die Entwicklung zutreffend erfassende Rechnung dienen könnte. Die Einkommen der Selbständigen können deshalb nicht in eine die Bezüge der Beamten vergleichende Rechnung einbezogen werden.

70. Das kann auch hingenommen werden, weil der Anteil der Selbständigen an den Erwerbstätigen insgesamt nur 10,7 % (1970) ausmacht. Hinzu kommt, daß dabei die Landwirtschaft den stärksten Anteil stellt. Ein Vergleich der Einkünfte in der Landwirtschaft mit Einkommen abhängiger Erwerbstätiger in der sonstigen privaten Wirtschaft oder im öffentlichen Dienst erscheint wegen der Anteile der öffentlichen Förderungsmittel an den Einkünften bei gleichzeitiger Festsetzung der Erzeugerpreise durch supranationale Einrichtungen wenig sinnvoll. Er kann nicht zu Ergebnissen führen, die für die Beurteilung der hier bedeutsamen Fragen als aussagekräftig angesehen werden können.

[22]) Vgl. Jahresgutachten des Sachverständigenrates 1964/1965, S. 77

71. Die Einkünfte mithelfender Angehöriger werden zu 68,4 % in der Landwirtschaft erzielt. Auch sie bieten keine Grundlage für einen Vergleich mit anderen abhängigen Erwerbstätigen.

Dazu kommt, daß sich die Anteile der Selbständigen und der mithelfenden Familienangehörigen während des untersuchten Zeitraumes mit anhaltender Tendenz stark rückentwickelt haben (vgl. Tabelle 8).

72. Unter diesen Umständen kann und darf sich die weitere Untersuchung auf die Einkommen der abhängigen Erwerbstätigen und die Bezüge der Beamten beschränken. Die Möglichkeit, diese beiden Einkommen uneingeschränkt miteinander zu vergleichen und aus einem solchen Vergleich verwertbare Ergebnisse zu erhalten, kann allerdings nicht ohne weiteres unterstellt werden. Auch sie bedarf vielmehr einer näheren Prüfung, die im folgenden Abschnitt vorgenommen wird.

V. Die durchschnittlichen Bezüge der Beamten und die Bruttolohn- und -gehaltssumme je beschäftigten Arbeitnehmer

73. Die durchschnittlichen Bezüge der Beamten können — wie dargelegt — sinnvoll nur der Bruttolohn- und -gehaltssumme je beschäftigten Arbeitnehmer ohne Beamte und Berufssoldaten und der Bruttolohn- und -gehaltssume je beschäftigten Arbeitnehmer außerhalb des öffentlichen Dienstes gegenübergestellt werden. Letztere lassen neben den Beamten und Berufssoldaten auch die Angestellten und Arbeiter, die im öffentlichen Dienst beschäftigt werden, außer Betracht.

74. Der vom Statistischen Bundesamt fortgeschriebenen Tabelle des Sachverständigenrates (vgl. Tabelle 1) ist zu entnehmen, daß sich im Zeitraum von 1957 bis 1969

die durchschnittlichen Bezüge der Beamten (ohne Verteidigung) um ..... 105,3 %

die Bruttolohn- und -gehaltssumme je beschäftigten Arbeitnehmer (ohne Beamte und Berufssoldaten) um ..... 139,8 %

die Bruttolohn- und -gehaltssumme je beschäftigten Arbeitnehmer außerhalb des öffentlichen Dienstes um ..... 142,8 %

erhöht haben.

75. Aus dem Unterschied zwischen der Höhe der Steigerungsraten könnte auf den ersten Blick gefolgert werden, daß im Durchschnitt gesehen die Besoldung der Beamten hinter der Lohn- und Gehaltsentwicklung aller übrigen Arbeitnehmer zurückgeblieben ist. Eine solche Schlußfolgerung wäre jedoch voreilig. Es muß nämlich geprüft werden, ob in den vergangenen Jahren anteilsmäßige und strukturelle Veränderungen in der Zusammensetzung der Erwerbstätigen stattgefunden haben, die für die Entwicklung der Durchschnittseinkommen der Erwerbstätigen von Bedeutung gewesen sind.

1. Der Einfluß anteilmäßiger Veränderungen

76. Das Statistische Bundesamt untergliedert im Rahmen der Statistiken zur Erwerbstätigkeit die abhängigen Erwerbstätigen in Beamte, Angestellte und Arbeiter. Aus Tabelle 8 (vgl. S. 25) ist zu entnehmen, daß sich die Zahl der Beamten ebenso wie die Zahl der Angestellten von 1957 bis 1970 erhöht hat. Gleichzeitig ist der Anteil der beiden Gruppen an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen gestiegen. Die Zahl der Arbeiter unterlag in der gleichen Zeit geringen Schwankungen. Ihr zahlenmäßiger Bestand und damit ihr Anteil an der Zahl der abhängigen Erwerbstätigen hat sich indessen im Ergebnis bis 1970 verringert.

77. Der folgenden Tabelle 14 über die Zahl der Erwerbstätigen — gegliedert nach Wirtschaftsbereichen und Stellung im Beruf — ist zu entnehmen, daß sich die Zunahme der Zahl der abhängigen Erwerbstätigen vor allem in den Dienstleistungsbereichen bemerkbar gemacht hat. So erhöhte sich in diesen Bereichen die Zahl der abhängigen Erwerbstätigen von 1957 bis 1970 um 35,4 %. Dies ist ins-

Tabelle 14

5. Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen und Stellung im Beruf [1])

(Jahresdurchschnitte)

in 1000

Entnommen aus: Statistische Jahrbücher

Wirtschaftsbereich [2]) Stellung im Beruf	1957	1958	1959	1960	1961	1962
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	4 105	3 978	3 820	3 623	3 445	3 383
Selbständige	1 213	1 204	1 188	1 159	1 072	1 066
Mithelfende Familienangehörige	2 219	2 158	2 046	1 931	1 895	1 857
Abhängige	673	616	586	533	478	460
Produzierendes Gewerbe	11 945	12 083	12 218	12 518	12 785	12 916
Selbständige	825	834	815	808	784	758
Mithelfende Familienangehörige	232	228	239	248	243	215
Abhängige	10 888	11 021	11 164	11 462	11 758	11 943
Handel und Verkehr	4 199	4 274	4 358	4 515	4 622	4 639
Selbständige	692	735	768	776	808	800
Mithelfende Familienangehörige	235	241	256	272	290	273
Abhängige	3 272	3 298	3 334	3 467	3 524	3 566
Sonstige Wirtschaftsbereiche (Dienstleistungen)	5 086	5 195	5 401	5 591	5 739	5 845
Selbständige	558	561	551	541	574	579
Mithelfende Familienangehörige	162	161	170	181	195	182
Abhängige	4 366	4 473	4 680	4 869	4 970	5 084
Alle Wirtschaftsbereiche	25 335	25 560	25 797	26 247	26 591	26 783
Selbständige	3 288	3 334	3 322	3 284	3 238	3 203
Mithelfende Familienangehörige	2 848	2 788	2 711	2 632	2 623	2 527
Abhängige	19 199	19 408	19 764	20 331	20 730	21 053

[1]) Bis einschließlich 1956 Bundesgebiet ohne Berlin. — Geschätzte Jahresdurchschnitte. — Einschließlich Soldaten.
[2]) Systematik der Wirtschaftszweige für die Berufszählung 1961. — Grundlage für die Zuordnung ist der wirtschaftliche Schwerpunkt und nicht der Wirtschaftszweig des Unternehmens.

besondere auf die Zunahme im Banken- und Versicherungsgewerbe sowie im öffentlichen Dienst zurückzuführen. Im Gegensatz dazu ist im Bereich der Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei ein starker Rückgang der Zahl der Abhängigen zu beachten, der vor allem auf die tiefgreifenden Strukturwandlungen in der Landwirtschaft zurückzuführen ist. Zusätzlich ist zu bemerken, daß auch innerhalb der Wirtschaftsbereiche erhebliche Verschiebungen zu verzeichnen waren (Bergbau), die in der Tabelle 14 nur saldiert erscheinen.

78. Die vielfältigen Ursachen, die die zahlenmäßige Besetzung der einzelnen Wirtschaftszweige beeinflußt haben, brauchen nicht näher untersucht zu werden. Hier genügt die Feststellung, daß sich die zahlenmäßigen Anteile der abhängig Beschäftigten einzelner Wirtschaftszweige am Gesamtbestand geändert haben.

79. Soll die Einkommensentwicklung der Beamten, Angestellten und Arbeiter an Hand der Entwicklung ihrer jeweiligen Durchschnitts-Bruttolohn- und -gehaltssumme verfolgt werden, so ist zu beachten,

Tabelle 14

1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	Zuwachs in % der Zahl der Abhängigen 1970 gegen 1957
3 230	3 084	2 966	2 877	2 742	2 630	2 533	2 406	
1 041	1 001	961	958	925	873	854	828	
1 744	1 692	1 635	1 559	1 491	1 453	1 380	1 279	
445	391	370	360	326	304	299	299	*−55,6*
12 969	13 022	13 218	13 103	12 382	12 479	12 936	13 247	
748	742	743	734	721	685	700	704	
213	215	216	192	180	171	163	172	
12 008	12 065	12 259	12 177	11 481	11 623	12 073	12 371	*+13,6*
4 729	4 752	4 778	4 794	4 735	4 703	4 729	4 802	
792	766	752	755	752	733	719	716	
279	257	254	258	248	242	229	234	
3 658	3 729	3 772	3 781	3 735	3 728	3 781	3 852	*+17,7*
5 952	6 121	6 191	6 308	6 433	6 530	6 624	6 749	
575	580	571	576	619	655	654	654	
185	179	180	180	176	200	203	184	
5 192	5 362	5 440	5 552	5 638	5 675	5 767	5 911	*+35,4*
26 880	26 979	27 153	27 082	26 292	26 342	26 822	27 204	
3 156	3 089	3 027	3 023	3 017	2 946	2 927	2 902	
2 421	2 343	2 285	2 189	2 095	2 066	1 975	1 869	
21 303	21 547	21 841	21 870	21 180	21 330	21 920	22 433	*+16,8*

daß für die Höhe ihrer Durchschnittseinkommen die zahlenmäßige Zusammensetzung dieser Gruppen von Erwerbstätigen bedeutsam ist. Veränderungen der Zahl der zu jeder Gruppe zu rechnenden Erwerbstätigen wirken sich in einer Erhöhung oder Verminderung der Durchschnittseinkommen aus. Zur Verdeutlichung diene das nachfolgend dargestellte Modell.

80. Ein Kollektiv von 1000 Einkommensbeziehern teilt sich zahlenmäßig verschieden in drei Gruppen auf. Für alle drei Gruppen gelten einheitliche Gehaltsstufen von 500, 1000 und 1500 DM/Monat. Danach ergibt sich folgendes Bild:

Gruppe	Kopfzahl	Besetzung der Gehaltsstufen in den einzelnen Gruppen absolut und in %		
		Gehaltsstufe		
		500 DM	1000 DM	1500 DM
1	300 (*100 %*)	150 (*50 %*)	120 (*40 %*)	30 (*10 %*)
2	400 (*100 %*)	100 (*25 %*)	200 (*50 %*)	100 (*25 %*)
3	300 (*100 %*)	30 (*10 %*)	120 (*40 %*)	150 (*50 %*)

Die Durchschnittseinkommen der drei Gruppen werden nun — wie für die Gruppe 1 beispielhaft durchgeführt — errechnet.

Durchschnittseinkommen der Gruppe 1:

$$\frac{150 \times 500 + 120 \times 1000 + 30 \times 1500}{300} = 800 \text{ DM/Monat}$$

Entsprechend läßt sich das Durchschnittseinkommen der Gruppe 2 mit 1000 DM und das Durchschnittseinkommen der Gruppe 3 mit 1200 DM ermitteln.

Das Durchschnittseinkommen des Kollektivs ergibt sich, wenn die mit den Kopfzahlen gewichteten Durchschnittseinkommen der Gruppe addiert werden und die Summe durch die Gesamtzahl der Einkommensbezieher dividiert wird.

Durchschnittseinkommen des Kollektivs:

$$\frac{300 \times 800 + 400 \times 1000 + 300 \times 1200}{1000} = 1000 \text{ DM/Monat}$$

Ändern sich die Kopfzahlen der einzelnen Gruppen beispielsweise wie folgt:

Gruppe 1 von 300 auf 210 Einkommensbezieher (— 30 v. H.)

Gruppe 2 unverändert = 400 Einkommensbezieher

Gruppe 3 von 300 auf 390 Einkommensbezieher (+ 30 v. H.)

und bleibt innerhalb jeder Gruppe die prozentuale Verteilung auf die einzelnen Gehaltsstufen unverändert, werden ferner die Gehälter als solche nicht angehoben, so ergibt die Rechnung

Durchschnittseinkommen des Kollektivs:

$$\frac{210 \times 800 + 400 \times 1000 + 390 \times 1200}{1000} = 1036 \text{ DM/Monat}$$

Ein Vergleich mit dem ursprünglichen Durchschnittseinkommen des Kollektivs ergibt, daß die in den verschiedenen Gruppen angenommenen zahlenmäßigen Veränderungen zu einer Erhöhung des Durchschnittseinkommens des Kollektivs von 3,6 % führen.

81. Dieser Zuwachs kann indessen nicht als eine Verbesserung der Einkommensverhältnisse aller im Kollektiv zusammengefaßten Personen gewertet werden. Eine Anhebung der Gehälter ist nämlich in keiner der drei Gehaltsstufen vorgenommen worden. Wie ein Vergleich der Berechnung der Durchschnittseinkommen vor und nach Eintritt der zahlenmäßigen Veränderungen erkennen läßt, beruht die Zunahme des Durchschnittseinkommens des Kollektivs allein auf einer Verschiebung der zahlenmäßigen Anteile der drei Gruppen. Im Beispiel sind 90 Arbeitnehmer von der Gruppe 1 zur Gruppe 2 und weitere 90 Arbeitnehmer von Gruppe 2 nach Gruppe 3 aufgestiegen. Dabei haben wegen der Beibehaltung der Strukturen innerhalb der Gruppen nach der Verschiebung die „Wanderer" von Gruppe 1 nach Gruppe 2 ihr Durchschnittseinkommen von 800 DM auf 1000 DM monatlich, also um 25 %, erhöht, während die „Wanderer" von Gruppe 2 nach Gruppe 3 ihr Durchschnittseinkommen von 1000 DM monatlich auf 1200 DM monatlich, das sind 20 %, steigern konnten. Die Durchschnittssteigerung von 3,6 % gibt die individuellen Vorgänge also nicht annähernd zutreffend wieder.

82. Die für den Entwicklungsvergleich zu betrachtenden Kollektive sind daher daraufhin zu überprüfen, ob die hier modellmäßig aufgezeigten Einflüsse auch bei ihnen zu erkennen und inwieweit sie für unsere Fragestellung relevant sind.

2. Der Einfluß struktureller Veränderungen

83. Für unsere Untersuchung sind solche Strukturveränderungen besonders bedeutsam, die sich auf das Leistungsniveau und damit auch auf die Höhe der Bezüge der Arbeitnehmer auswirken. Besonders gewichtig sind dabei Veränderungen, die bei Angestellten und Arbeitern in den vergangenen Jahren eingetreten sind und sich aus den Ergebnissen der Gehalts- und Lohnstruktur-Erhebungen in der gewerblichen Wirtschaft und den Dienstleistungsbereichen erkennen lassen. Diese Erhebungen hat das Statistische Bundesamt in den Jahren 1951, 1957, 1962 und 1966 vorgenommen.

84. Die strukturelle Zusammensetzung der Gesamtheit der abhängigen Erwerbstätigen ergibt sich vor allem aus dem jeweiligen Anteil der verschiedenen Arbeitnehmer mit unterschiedlichen beruflichen Qualifikationen. Es kommt also darauf an, wie viele Arbeitnehmer mit dieser oder jener beruflichen Qualifikation vorhanden sind. Das Statistische Bundesamt teilt die Gesamtheit der Angestellten und Arbeiter in Leistungsgruppen ein, um so ein Bild von ihrer strukturellen Zusammensetzung zu gewinnen. So werden bei den kaufmännischen und technischen Angestellten fünf Leistungsgruppen gebildet, die wie folgt definiert sind [23]):

Leistungsgruppe I:

Angestellte in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis

Untergruppe I (a): mit einem monatlichen Gehalt von 3500 DM und darüber

Untergruppe I (b): mit einem monatlichen Gehalt unter 3500 DM

Leistungsgruppe II:

Angestellte mit besonderen Erfahrungen und selbständigen Leistungen in verantwortlicher Tätigkeit mit eingeschränkter Dispositionsbefugnis, die Angestellte anderer Tätigkeitsgruppen einzusetzen und verantwortlich zu unterweisen haben. Ferner Angestellte mit umfassenden kaufmännischen oder technischen Kenntnissen. Außerdem Angestellte, die als Obermeister, Oberrichtmeister oder Meister mit hohem beruflichen Können und besonderer Verantwortung großen Werkstätten oder Abteilungen vorstehen.

Leistungsgruppe III:

Angestellte mit mehrjähriger Berufserfahrung oder besonderen Fachkenntnissen und Fähigkeiten bzw. mit Spezialtätigkeiten, die nach allgemeiner Anweisung selbständig arbeiten, jedoch keine Verantwortung für die Tätigkeit anderer tragen. Außerdem Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit, die die fachlichen Erfahrungen eines Meisters, Richtmeisters oder Gießereimeisters aufweisen, bei erhöhter Verantwortung größeren Abteilungen vorstehen und denen Aufsichtspersonen oder Hilfsmeister unterstellt sind.

Leistungsgruppe IV:

Angestellte ohne eigene Entscheidungsbefugnis in einfacher Tätigkeit, deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung oder durch mehrjährige Berufstätigkeit, den erfolgreichen Besuch einer Fachschule oder privates Studium erworbene Fachkenntnisse voraussetzt. Außerdem Angestellte, die als Aufsichtspersonen einer kleineren Zahl von überwiegend ungelernten Arbeitern vorstehen, sowie Hilfsmeister, Hilfswerkmeister oder Hilfsrichtmeister.

Leistungsgruppe V:

Angestellte in einfacher, schematischer oder mechanischer Tätigkeit, die keine Berufsausbildung erfordert.

85. Bei den Arbeitern werden lediglich drei Leistungsgruppen unterschieden, die wie folgt festgelegt sind:

Leistungsgruppe 1:

Arbeiter, die auf Grund ihrer Fachkenntnisse und Fähigkeiten mit Arbeiten beschäftigt werden, welche als besonders schwierig oder verantwortungsvoll oder vielgestaltig anzusehen sind: die Befähigungen können durch abgeschlossene Lehre oder durch langjährige Beschäftigung bei entsprechenden Arbeiten erworben sein. In den Tarifen sind die Angehörigen dieser Gruppe meist als Facharbeiter, auch qualifizierte oder hochqualifizierte Facharbeiter, Spezialfacharbeiter, Facharbeiter mit meisterlichem Können, Meister und Vorarbeiter im Stundenlohn, Betriebshandwerker, gelernte Facharbeiter, Facharbeiter mit Berufsausbildung und Erfahrung u. ä. bezeichnet.

Leistungsgruppe 2:

Arbeiter, die im Rahmen einer speziellen meist branchengebundenen Tätigkeit mit gleichmäßig wiederkehrenden oder mit weniger schwierigen und verantwortungsvollen Arbeiten beschäftigt werden, für die keine allgemeine Berufsbefähigung vorausgesetzt werden muß. Die Kenntnisse und Fähigkeiten für diese Arbeiten haben die Arbeiter meist im Rahmen einer mindestens drei Monate dauernden Anlernzeit mit oder ohne Abschlußprüfung erworben. In den Tarifen werden die hier erwähnten Arbeiter meist als Spezialarbeiter, qualifizierte angelernte Arbeiter, angelernte Arbeiter mit besonderen Fähigkeiten, angelernte Arbeiter, vollwertige Betriebsarbeiter, angelernte Hilfshandwerker, Betriebsarbeiter u. ä. bezeichnet.

Leistungsgruppe 3:

Arbeiter, die mit einfachen als Hilfsarbeiten zu bewertenden Tätigkeiten beschäftigt sind, für die

[23]) Vgl. Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, Reihe 17, Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen, I. Gewerbliche Wirtschaft und Dienstleistungsbereich, Arbeiterverdienste, hrsg. vom Statistischen Bundesamt, Wiesbaden 1970, S. 10

Tabelle 15

Angestellte mit einem Bruttomonatsverdienst unter 3500 DM nach Wirtschaftszweigen und Leistungsgruppen in der gewerblichen Wirtschaft und im Dienstleistungsbereich

(Entnommen aus: Fachserie M des Statistischen Bundesamtes: Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, Reihe 17, Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen)

Wirtschaftszweig	Jahr	von 100 Angestellten gehörten zur Leistungsgruppe				
		Ib	II	III	IV	V
		Männliche Angestellte				
Alle erfaßten Wirtschaftszweige	1951	4	18	42	31	5
	1957	4	21	49	23	3
	1962	4	23	50	20	3
	1966	5	24	52	17	2
Veränderung gegenüber 1957		+1	+3	+ 3	− 6	− 1
Produzierendes Gewerbe	1951	4	19	46	27	4
	1957	4	22	51	20	3
	1962	4	26	52	16	2
	1966	5	26	54	14	1
Veränderung gegenüber 1957		+1	+4	+ 3	− 6	− 2
Handel	1951	3	18	36	39	4
	1957	4	21	46	26	3
	1962	4	20	48	26	2
	1966	5	22	48	23	2
Veränderung gegenüber 1957		+1	+1	+ 2	− 3	− 1
Versicherungsgewerbe und Kreditinstitute	1951	3	3	37	42	10
	1957	4	13	40	34	9
	1962	4	12	48	26	10
	1966	4	16	50	22	8
Veränderung gegenüber 1957		—	+3	+10	−12	− 1
		Weibliche Angestellte				
Alle erfaßten Wirtschaftszweige	1951	0	3	19	61	17
	1957	0	3	22	60	15
	1962	0	3	24	59	14
	1966	1	4	30	55	10
Veränderung gegenüber 1957		+1	+1	+ 8	− 5	− 5
Produzierendes Gewerbe	1951	0	3	20	56	21
	1957	0	3	23	53	21
	1962	0	3	27	52	18
	1966	1	4	32	53	10
Veränderung gegenüber 1957		+1	+1	+ 9	—	−11
Handel	1951	0	3	18	65	14
	1957	0	4	24	64	8
	1962	0	4	22	67	7
	1966	1	5	28	60	6
Veränderung gegenüber 1957		+1	+1	+ 4	− 4	− 2
Versicherungsgewerbe und Kreditinstitute	1951	0	1	14	62	23
	1957	0	1	13	53	33
	1962	(0)	1	20	46	33
	1966	(0)	1	28	46	25
Veränderung gegenüber 1957		—	—	+15	− 7	− 8

eine fachliche Ausbildung auch nur beschränkter Art nicht erforderlich ist. In den Tarifen werden diese Arbeiter meist als Hilfsarbeiter, ungelernte Arbeiter, einfache Arbeiter u. ä. bezeichnet.

86. In Tabelle 15 ist für den Bereich der gewerblichen Wirtschaft sowie den Dienstleistungsbereich die prozentuale Verteilung der Angestellten auf die Leistungsgruppen I b bis V für die Jahre 1951, 1957, 1962 und 1966 ausgewiesen.

87. Der Tabelle ist zu entnehmen, daß im Durchschnitt aller erfaßten Wirtschaftszweige der Anteil der männlichen Angestellten an den Leistungsgruppen V und IV schon seit 1951 erheblich zurückgegangen ist, während ihr Anteil vor allem an den Leistungsgruppen II und III stieg. Diese Entwicklung spiegelt sich in der Tendenz — wenn auch in unterschiedlichem Maße — in allen Wirtschaftszweigen wieder.

88. Die überwiegende Mehrheit der weiblichen Angestellten war im Durchschnitt aller erfaßten Wirtschaftszweige in den Jahren 1951 und 1957 in den Leistungsgruppen IV und V anzutreffen. Bis zum Jahre 1966 ist jedoch eine Wanderung aus der Leistungsgruppe V zur Leistungsgruppe IV und aus der Leistungsgruppe IV zur Leistungsgruppe III zu beobachten.

89. Bezogen auf alle erfaßten Wirtschaftszweige befand sich 1966 der größte Teil der männlichen Angestellten in den Leistungsgruppen II (24 %) und III (52 %). Von den weiblichen Angestellten entfielen im gleichen Jahr nur 30 % auf die Leistungsgruppe III, dagegen 55 % auf die Leistungsgruppe IV. Zwischen den männlichen und weiblichen Angestellten besteht also ein nicht unerheblicher Unterschied bei den Anteilen an den höheren Leistungsgruppen.

90. Über die Entwicklung der prozentualen Verteilung der Angestellten auf die fünf Leistungsgruppen bis zum Jahre 1970 lagen zur Zeit der Abfassung dieses Gutachtens noch keine näheren Angaben vor. Es darf aber angesichts des steigenden Bedarfs an beruflich qualifizierten Kräften in der gewerblichen Wirtschaft und im Dienstleistungsbereich unterstellt werden, daß die Entwicklung zu einer weiteren Verschiebung der Struktur der Angestellten in höhere Leistungsgruppen geführt hat.

91. Über die Veränderung der Struktur der für Arbeiter in ausgewählten Wirtschaftszweigen gebildeten Leistungsgruppen gibt Tabelle 16 Aufschluß.

92. Wie den Angaben über die Aufteilung zu entnehmen ist, hat sich bei den männlichen und weiblichen Arbeitern im Gesamtdurchschnitt der Industrie der prozentuale Anteil der Hilfsarbeiter (Leistungsgruppe 3) von 1957 bis 1966 vermindert, während der Anteil der angelernten Arbeiter (Leistungsgruppe 2) und in geringerem Umfange auch der der Facharbeiter (Leistungsgruppe 1) gestiegen ist. Innerhalb der verschiedenen Wirtschaftszweige sind die einzelnen Leistungsgruppen sehr unterschiedlich besetzt. Die Anteile im Zeitraum 1957 bis 1966 an den Leistungsgruppen haben sich stark voneinander abweichend entwickelt. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, daß in den einzelnen Wirtschaftszweigen verschiedenartige Produktionsverfahren und unterschiedliche Tätigkeiten anzutreffen sind. Die Anforderungen an den Ausbildungsstand der Arbeiter sind daher von Wirtschaftszweig zu Wirtschaftszweig verschieden.

93. Die Besonderheiten des öffentlichen Dienstes lassen eine Einteilung der Beamten und Angestellten nach der Zugehörigkeit zu einer Laufbahngruppe zweckmäßig erscheinen. In Tabelle 17 ist dementsprechend die prozentuale Verteilung der Beamten und Angestellten bei Bund, Ländern und Gemeinden (einschließlich Bundesbahn und Bundespost) auf die einzelnen Laufbahngruppen für die Jahre 1960, 1963 und 1966 jeweils mit dem 2. Oktober, bei der Deutschen Bundespost mit dem 30. September als Stichtag aufgezeigt.

94. Bei einer Betrachtung dieser Tabelle fällt auf, wie unterschiedlich die prozentuale Besetzung der einzelnen Laufbahngruppen in den verschiedenen Bereichen ist. Bei Bundesbahn und Bundespost gehören 89 % bzw. 88 % der Beamten dem einfachen und mittleren Dienst an. Dabei ist das stärkere Gewicht des einfachen Dienstes mit 50 % bei der Bundespost, während es bei der Bundesbahn mit über 60 % bei dem mittleren Dienst liegt. Dagegen ist bei allen übrigen Bereichen des öffentlichen Dienstes der Anteil der beiden unteren Laufbahngruppen niedriger als 50 % aller Beamten, wobei der einfache Dienst weniger als 5 % der Beamten umfaßt. Dementsprechend umgekehrt ist im Hinblick auf die einzelnen Bereiche das Bild bei dem gehobenen und höheren Dienst. Während 11 % bzw. 12 % der Beamten von Bundesbahn und Bundespost diesen oberen Besoldungsgruppen zuzuordnen sind, macht der Anteil des gehobenen und höheren Dienstes in allen anderen Bereichen über 50 % aus. Der Extremfall ist bei den Ländern zu finden, wo ca. die Hälfte der Beamten im gehobenen und ein Viertel dem höheren Dienst angehören. Bei dieser Zusammensetzung der Beamtenschaft der Länder dürfte die Zuordnung der Lehrer eine erhebliche Rolle spielen.

95. Wegen dieser unterschiedlichen Laufbahngruppen-Anteile in den einzelnen Bereichen des öffentlichen Dienstes müssen die Durchschnittsbezüge in den Bereichen auf laufbahnspezifische Besoldungsmaßnahmen unterschiedlich reagieren. Das gleiche gilt auch für Erhöhungen der Bezüge um einheitliche DM-Beträge (Sockelbeträge). Obwohl jeder einzelne Beamte in solchen Fällen den gleichen DM-Betrag erhält, ist die prozentuale Erhöhung für die Gesamtheit höher oder niedriger, je nach dem, wie sich das durch Anteile der Laufbahngruppen bedingte spezifische Ausgangsniveau darstellt. Einheitliche DM-Erhöhungen bewirken bei den Betriebsverwaltungen die höchsten prozentualen Steigerungen,

Tabelle 16

Prozentuale Verteilung der Arbeiter in ausgewählten Wirtschaftszweigen nach Leistungsgruppen [1])

Wirtschaftszweig	Jahr	von 100 Arbeitern gehörten zur Leistungsgruppe					
		männliche Arbeiter			weibliche Arbeiter		
		1	2	3	1	2	3
Industrie (einschließlich Bauindustrie und -handwerk)	November 1951	58	25	17	12	46	42
	Oktober 1957	56	29	15	5	47	48
	Oktober 1962	56	32	12	5	50	45
	Oktober 1966	57	32	11	6	49	45
Veränderung gegenüber 1957		+1	+3	− 4	+1	+ 2	− 3
Hoch-, Tief- und Spezialbau	November 1951	55	12	33	—	—	—
	Oktober 1957	57	16	27	—	—	—
	Oktober 1962	59	22	19	—	—	—
	Oktober 1966	62	21	17	—	—	—
Veränderung gegenüber 1957		+5	+5	−10			
Maschinenbau	November 1951	69	22	9	(1)	41	58
	Oktober 1957	65	28	7	1	49	50
	Oktober 1962	62	32	6	1	51	48
	Oktober 1966	63	30	7	2	47	51
Veränderung gegenüber 1957		−2	+2	—	+1	− 2	+ 1
Chemische Industrie (einschließlich Kohlenwertstoff-, ohne Chemiefaserindustrie)	November 1951	35	47	18	(1)	12	87
	Oktober 1957	35	54	11	1	29	70
	Oktober 1962	36	56	8	1	36	63
	Oktober 1966	38	56	6	1	40	59
Veränderung gegenüber 1957		+3	+2	− 5	—	+11	−11
Elektrotechnische Industrie	November 1951	61	30	9	1	49	50
	Oktober 1957	58	32	10	1	43	56
	Oktober 1962	54	37	9	1	43	56
	Oktober 1966	55	36	9	2	41	57
Veränderung gegenüber 1957		−3	+4	− 1	+1	− 2	+ 1

[1]) Entnommen: Zur Struktur der Arbeiterschaft in: Wirtschaft und Statistik, Heft 3, 1969, S. 143 bis 148, hier Seite 146.

Tabelle 17

Prozentuale Verteilung [1]) der Beamten und Angestellten bei Bund, Ländern und Gemeinden nach Laufbahngruppen

(einschließlich Bundesbahn und Bundespost)

Bereich	Jahr	von 100 Beamten gehören zum				von 100 Angestellten gehören zum			
		einfachen Dienst	mittleren Dienst	gehobenen Dienst	höheren Dienst	einfachen Dienst	mittleren Dienst	gehobenen Dienst	höheren Dienst
Bund [2])	2. Oktober 1960	4	47	36	13	15	68	12	5
	2. Oktober 1963	4	44	38	14	10	74	11	5
	2. Oktober 1966	4	44	38	14	8	76	12	4
Veränderung gegenüber 1960		—	− 3	+2	+1	−7	+ 9	—	− 1
Länder (ohne Stadtstaaten)	2. Oktober 1960	1	27	51	21	10	67	18	5
	2. Oktober 1963	2	26	49	23	8	67	19	6
	2. Oktober 1966	2	26	48	24	6	66	22	6
Veränderung gegenüber 1960		+1	− 1	−3	+3	−4	− 1	+ 4	+ 1
Stadtstaaten	2. Oktober 1960	2	43	39	16	11	73	10	6
	2. Oktober 1963	1	43	38	18	10	72	12	6
	2. Oktober 1966	1	43	37	19	9	72	13	6
Veränderung gegenüber 1960		−1	—	−2	+3	−2	− 1	+ 3	—
Gemeinden [3]) (einschließlich Gemeindeverbände)	2. Oktober 1960	2	42	45	11	17	68	11	4
	2. Oktober 1963	2	40	47	11	14	70	12	4
	2. Oktober 1966	2	38	48	12	12	71	13	4
Veränderung gegenüber 1960		—	− 4	+3	+1	−5	+ 3	+ 2	—
Kreisfreie Städte	2. Oktober 1960	1	49	39	11	13	68	14	5
	2. Oktober 1963	1	47	40	11	10	70	14	6
	2. Oktober 1966	1	46	41	12	8	71	15	6
Veränderung gegenüber 1960		—	− 3	+2	+1	−5	+ 3	+ 1	+ 1
Bundesbahn	2. Oktober 1960	35	54	10	1	2	45	38	15
	2. Oktober 1963	32	57	10	1	11	70	13	6
	2. Oktober 1966	28	61	10	1	10	78	9	3
Veränderung gegenüber 1960		−7	+ 7	—	—	+8	+33	−29	−12
Bundespost [4])	30. September 1960	51	37	11	1	11	85	3	1
	30. September 1963	50	38	11	1	12	84	3	1
	30. September 1966	50	38	11	1	11	85	3	1
Veränderung gegenüber 1960		−1	+ 1	—	—	—	—	—	—
Bund, Länder und Gemeinden (einschließlich Bundesbahn und Bundespost)	30. September 1960	18	38	32	11	13	69	13	5
	30. September 1963	17	38	32	12	11	71	13	5
	30. September 1966	20	23	41	16	9	71	15	5
Veränderung gegenüber 1960		+2	−15	+9	+4	−4	+ 2	+ 2	—

[1]) Errechnet anhand der Ergebnisse der statistischen Erhebungen über das Personal von Bund, Ländern und Gemeinden. Veröffentlicht in: Finanzen und Steuern, Reihe 4, hrsg. vom Statistischen Bundesamt Wiesbaden, sowie Wirtschaft und Statistik, 1961 bis 1967, hrsg. vom Statistischen Bundesamt, Wiesbaden.

[2]) Ohne militärisches Personal der Bundeswehr und ohne Vollzugsdienst des Bundesgrenzschutzes.

[3]) Mit 1000 und mehr Einwohnern.

[4]) Ohne Posthalter, einschließlich Landespostdirektion Berlin.

während sie bei den Ländern das niedrigste Steigerungsmaß ergeben. Hier zeigt sich eine weitere Schwäche zur Bildung von Durchschnittszahlen, die spezielle Effekte mit direkter Wirkung auf den Betroffenen bei einer Gruppenbildung verschleiert.

96. Betrachtet man, was im vorliegenden Zusammenhang von besonderer Bedeutung ist, die Veränderung der Anteile der Laufbahngruppen in ihrer Gesamtheit und in den Bereichen im Zeitraum von 1960 bis 1966, so zeigt sich im allgemeinen bei den Einzelbereichen ein Abbau der Anteile niedriger zugunsten höherer Laufbahngruppen. Eine Ausnahme machen nur die Länder und der Gesamtdurchschnitt aller Beamten bei Bund, Ländern und Gemeinden, einschließlich der Betriebsverwaltungen. Die Zunahme des Anteils des einfachen Dienstes am Gesamtdurchschnitt läßt sich nur durch ein Verlagern der Gewichte einzelner Bereiche innerhalb der Gesamtheit erklären. Hier zeigt sich in der Praxis eine Überlagerung von zwei Einflußgrößen auf die Durchschnittsbildung eines Gesamtbestandes. Einmal verändert sich der zahlenmäßige Anteil der einzelnen Bereiche, die ein durch die verschiedenen Laufbahngruppenanteile unterschiedliches Besoldungsniveau haben, und zum anderen ändern sich die Anteile der Laufbahngruppen in den einzelnen Bereichen des öffentlichen Dienstes. In der Wirtschaft entsprechen diesem Vorgang die Veränderung der kopfzahlmäßigen Besetzung einzelner Wirtschaftszweige und die Veränderung des Anteils einzelner Leistungsgruppen innerhalb der Wirtschaftszweige. Die jeweils gebildeten Gesamtdurchschnitte haben mit den Vorgängen in den einzelnen Bereichen, wie die Tabelle 17 zeigt, kaum eine Ähnlichkeit. Dieser Tatbestand läßt erhebliche Bedenken gegen die Verwendung von Durchschnittszahlen begründet erscheinen. Es darf unterstellt werden, daß sich die Tendenz der Entwicklung, die sich für die Laufbahngruppenanteile in den Einzelbereichen in den Jahren 1960 bis 1966 gezeigt hat, infolge der zahlreichen, nach 1966 erfolgten strukturellen Maßnahmen im Besoldungsrecht weiter, eventuell verstärkt, fortgesetzt hat.

97. Auch bei den Angestellten des öffentlichen Dienstes zeigt sich bei den Anteilen der Laufbahngruppen in den Bereichen ein unterschiedliches Bild, obwohl hier der überwiegende Teil, nämlich insgesamt 71 %, dem mittleren Dienst zuzuordnen ist. Die Verschiebung ist jedoch im Zeitraum von 1960 bis 1966 zum Teil sehr erheblich gewesen. Am krassesten zeigen sich die Veränderungen bei der Deutschen Bundesbahn.

98. Die Einflüsse, die sich aus den aufgezeigten strukturellen Veränderungen innerhalb der Beamtenschaft und innerhalb der Angestellten und Arbeiter auf das Durchschnittseinkommen ergeben können, werden anhand der nachfolgenden Modellrechnung aufgezeigt.

Als Ausgangspunkt der Betrachtungen dient wiederum das Kollektiv der 1000 Einkommensbezieher, das sich aus drei Gruppen mit 300, 400 und 300 Personen zusammensetzt. Im folgenden wird unterstellt, daß innerhalb der einzelnen Gruppen strukturelle Veränderungen stattgefunden haben, die zu der folgenden Aufteilung der Anteile an den Gehaltsstufen innerhalb jeder Gruppe führten.

Gruppe	Kopfzahl	Besetzung der Gehaltsstufen in den einzelnen Gruppen absolut und in % Gehaltsstufe		
		500 DM	1000 DM	1500 DM
1	300	180 *(60 %)*	90 *(30 %)*	30 *(10 %)*
2	400	100 *(25 %)*	100 *(25 %)*	200 *(50 %)*
3	300	30 *(10 %)*	90 *(30 %)*	180 *(60 %)*

Für die Gruppe 1 wird das Durchschnittseinkommen beispielhaft wie folgt errechnet:

$$\frac{180 \times 500 + 90 \times 1000 + 30 \times 1500}{300} = 750 \text{ DM/Monat.}$$

Auf die gleiche Weise errechnet sich das Durchschnittseinkommen für die Gruppe 2 auf 1125 DM/Monat und das Durchschnittseinkommen für die Gruppe 3 auf 1250 DM/Monat.

Das Durchschnittseinkommen des Kollektivs beträgt somit

$$\frac{300 \times 750 + 400 \times 1125 + 300 \times 1250}{1000} = 1050 \text{ DM/Monat.}$$

Gemessen an dem ursprünglichen Durchschnittseinkommen (1000 DM/Monat) hat sich das Durchschnittseinkommen des Kollektivs aufgrund der eingetretenen strukturellen Veränderungen um 5 % erhöht. Auch dieser Einkommenszuwachs kann aber nicht als eine effektive Einkommensmehrung des einzelnen Erwerbstätigen im Kollektiv angesehen werden, da eine Anhebung der Monatsgehälter in den einzelnen Gehaltsgruppen nicht angenommen wurde.

99. Würde im Modellfall davon ausgegangen, daß die angenommenen anteilmäßigen [24]) und strukturellen Veränderungen gleichzeitig eingetreten wären, so hätte sich die Zusammensetzung des Kollektivs wie folgt geändert:

Gruppe	Kopfzahl	Besetzung der Gehaltsstufen in den einzelnen Gruppen absolut und in % Gehaltsstufe		
		500 DM	1000 DM	1500 DM
1	210	126 *(60 %)*	63 *(30 %)*	21 *(10 %)*
2	400	100 *(25 %)*	100 *(25 %)*	200 *(50 %)*
3	390	39 *(10 %)*	117 *(30 %)*	234 *(60 %)*

Für die Gruppe 1 würde sich danach beispielsweise ein Durchschnittseinkommen von

$$\frac{126 \times 500 + 63 \times 1000 + 21 \times 1500}{210} = 750 \text{ DM/Monat}$$

ergeben.

Das Durchschnittseinkommen des Kollektivs würde dann insgesamt betragen

$$\frac{210 \times 750 + 400 \times 1125 + 390 \times 1250}{1000} = \text{rund } 1095 \text{ DM/Monat.}$$

Die anteilmäßigen und strukturellen Veränderungen hätten somit insgesamt eine Steigerung des Durchschnittseinkommens von 9,5 % bewirkt.

100. Strukturelle Veränderungen beruhen nicht nur auf Verschiebungen innerhalb der für Arbeiter und Angestellte geltenden Leistungsgruppen oder auf Verschiebungen innerhalb und zwischen den Laufbahngruppen bei den Beamten. Daneben können vielmehr eine Reihe anderer Einflüsse wirksam werden, die ebenfalls eine Veränderung der Struktur der Gehaltsgruppen der Erwerbstätigen und somit eine Beeinflussung ihres Durchschnittseinkommens herbeiführen können.

101. Zu diesen Einflüssen gehören Umschichtungen im Altersaufbau der Erwerbstätigen. Sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der gewerblichen Wirtschaft ist die Höhe des Gehalts eines Beamten oder Angestellten und der Lohn eines Arbeiters innerhalb gewisser, allerdings unterschiedlicher Grenzen auch vom jeweils erreichten Dienst- bzw. Lebensalter abhängig. Ändert sich im Zeitablauf der Altersaufbau einer Gruppe von Erwerbstätigen, so hat dies eine Verschiebung der Struktur der Gehaltsgruppen zur Folge. Diese Veränderung schlägt sich in einer Erhöhung oder Verminderung der Durchschnittseinkommen nieder. Weiterhin ist zu beachten, daß die Höhe der Gesamtbezüge der Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst den Familienstand im allgemeinen stärker berücksichtigt als das bei Arbeitnehmern der Wirtschaft der Fall ist. Ändert sich z. B. die Altersstruktur auf Grund einer Einstellungssperre und im Gefolge davon die Familienstandsstruktur einer Gruppe von Beamten, so übt dies zwangsläufig Einfluß auf das Durchschnittseinkommen dieser Gruppe aus.

102. In der gewerblichen Wirtschaft wurden nach den Beobachtungen in den vergangenen Jahren die weiblichen Angestellten und Arbeiter im Durchschnitt niedriger entlohnt als die männlichen Arbeitnehmer. Verändert sich der Anteil der weiblichen Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen in der gewerblichen Wirtschaft, so geht auch davon Einfluß auf das Durchschnittseinkommen dieser Gruppe von Erwerbstätigen aus.

103. Die aufgezeigten anteilmäßigen und strukturellen Veränderungen und ihre anhand der Modellrechnungen dargestellten Wirkungen auf die durchschnittliche Einkommensentwicklung der Erwerbstätigen lassen deutlich werden, daß Entwicklungsvergleiche zwischen den durchschnitt-

[24]) 300 − 90 = 210; 400 = 400; 300 + 90 = 390

lichen Bezügen der Beamten einerseits und der Bruttolohn- und -gehaltssumme je Arbeitnehmer (ohne Beamte und Berufssoldaten) oder der Bruttolohn- und -gehaltssumme je Arbeitnehmer außerhalb des öffentlichen Dienstes andererseits keine befriedigende Aussagen über die Entwicklung der Verdienste der gegenübergestellten Gruppen erlauben.

104. Sollen die bereits zuvor erwähnten Einflüsse eliminiert werden, so kann die Entwicklung mit Hilfe eines Index dargestellt werden. Voraussetzung ist dabei allerdings, daß eine einmal vorgefundene und zugrunde gelegte Zusammensetzung der Beamtenschaft bzw. der Angestellten und Arbeiter fiktiv konstant gehalten wird. Das Statistische Bundesamt veröffentlicht im Rahmen seiner Lohn- und Gehaltsstatistiken zwei Indices, die diesen Anforderungen genügen. Es handelt sich um den Index der durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste der Angestellten in Industrie und Handel und um den Index der durchschnittlich bezahlten Wochenstunden und Bruttowochenverdienste der Arbeiter in der Industrie. Der Berechnung dieser Indices liegt die Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft zugrunde, wie sie im Rahmen der Lohn- und Gehaltsstrukturerhebungen in der gewerblichen Wirtschaft und im Dienstleistungsbereich im Jahre 1962 ermittelt worden ist. Die Indices zeigen an, wie sich die Bruttomonatsverdienste der Angestellten bzw. die Wochenstunden und Bruttoverdienste der Arbeiter bei gegenüber dem Basisjahr unveränderter Struktur dieser Arbeitnehmergruppen entwickelt hätten. In der nachfolgenden Tabelle 18 ist die Entwicklung dieser beiden Indices dargestellt. Zum Vergleich sind außerdem die Entwicklungsreihen der Bruttomonatsverdienste der Angestellten und der Bruttowochenverdienste der Arbeiter wiedergegeben, wie sie sich durch die Einwirkung der zwischenzeitlich eingetretenen anteilmäßigen und strukturellen Veränderungen innerhalb der Arbeitnehmerschaft ergeben. Nach der vom Statistischen Bundesamt vorgenommenen Begriffsbestimmung werden zum Bruttoverdienst alle Beträge gerechnet, die dem Arbeitnehmer laufend (regelmäßig) vom Arbeitgeber gezahlt werden. Dazu gehören vor allem der tarifliche oder frei vereinbarte Lohn bzw. das tarifliche oder frei vereinbarte Gehalt. Hinzu kommen die tariflichen und außertariflichen Leistungs-, Sozial- und sonstigen Zulagen und Zuschläge. Außerdem ist bei Angestellten, die neben einem festen Gehalt eine Umsatzprovision beziehen, der auf den Monat entfallende Provisionsanteil in den Bruttomonatsverdienst einbezogen. Außer Ansatz bleiben dagegen alle einmaligen Zahlungen wie Gratifikationen, Jahresabschlußprämien, zusätzliche Monatsgehälter, Gewinnanteile, Gewinnbeteiligungen, zusätzliches Urlaubsgeld und unregelmäßige vermögenswirksame Leistungen, soweit sie nicht in monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt werden.

105. Einem Vergleich der Steigerungsraten des Index der Bruttomonatsverdienste der Angestellten mit den Zuwachsraten des Durchschnitts ihrer Bruttomonatsverdienste zwischen 1957 und 1970 ist zu entnehmen, daß sowohl der Index der Bruttoverdienste der männlichen Angestellten wie auch der der weiblichen Angestellten nicht so stark gestiegen sind, wie die durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste. Im Gesamtdurchschnitt ist die Entwicklung der von anteilmäßigen und strukturellen Veränderungen bereinigten Bruttomonatsverdienste der Angestellten (Index) mit 20,5 Punkten (= 14,6 %) hinter der Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste (unbereinigt) zurückgeblieben. Der Zuwachs bei den durchschnittlichen Monatsverdiensten täuscht insoweit eine überhöhte Verdienststeigerung vor. Die durchschnittlichen Monatsverdienste (unbereinigt) eignen sich daher nicht für einen Entwicklungsvergleich mit den durchschnittlichen Bezügen der Beamten. Vielmehr müßte der Index der Bruttomonatsverdienste zur Grundlage eines solchen Vergleichs genommen werden.

106. Wie eine Gegenüberstellung der Steigerungsraten des Index der Bruttowochenverdienste und der durchschnittlichen Bruttowochenverdienste der Arbeiter in der Industrie zeigt, weisen diese beiden Steigerungsraten nur geringe Unterschiede auf. Die Vernachlässigung der innerhalb der Arbeiterschaft eingetretenen Struktureffekte würde daher in einem Entwicklungsvergleich zwischen Beamten und Arbeitnehmern in der Industrie nur in geringem Umfange zu Buche schlagen.

107. Die Frage, in welcher Weise die Verdienstentwicklung der Beamten durch die innerhalb der Beamtenschaft eingetretenen zahlenmäßigen und strukturellen Veränderungen beeinflußt worden ist, kann mangels ausreichender Unterlagen nicht befriedigend beantwortet werden. Um feststellen zu können, wie sich die Verdienste der Beamten seit 1957 ohne die Auswirkung von Struktureffekten entwickelt hätten, bedarf es nämlich vor allem detaillierter statistischer Erhebungen über die Zusammensetzung der Beamtenschaft in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes sowie repräsentativer Statistiken über ihre Dienstbezüge. Erhebungen dieser Art sind jedoch erst aufgrund des „Gesetzes über eine Statistik des Personals, der Dienstbezüge, Vergütungen und Löhne im öffentlichen Dienst" vom 15. Mai 1968 als einmalige Bundesstatistik angeordnet worden. Das Statistische Bundesamt hat am 2. Oktober 1968 entsprechende Erhebungen vorgenommen, deren vollständige Ergebnisse im Dezember 1971 veröffentlicht worden sind. Für Entwicklungsvergleiche wären jedoch Aufnahmen zumindest an zwei Stichtagen erforderlich.

108. Frühere Erhebungen des Statistischen Bundesamtes über das Personal und die Personalausgaben im öffentlichen Dienst reichen nicht aus, um ihnen die zur Berechnung eines dem Index der Bruttoverdienste der Angestellten und Arbeiter vergleichbaren Index der Beamtenverdienste benötigten Angaben und Informationen entnehmen zu können.

109. Die Berechnung eines derartigen Verdienstindex der Beamten wäre allerdings zur Kennzeichnung ihrer Verdienstentwicklung wünschenswert. Es kann indessen nicht erwartet werden, daß aus den

Tabelle 18

Jahr	Index der Bruttomonatsverdienste der Angestellten in Industrie und Handel [1] (1962 = 100)			Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste der Angestellten in Industrie und Handel [1]		
	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
1957	72,3	71,0	71,9	603	352	484
1958	76,5	74,8	75,9	639	371	512
1959	79,5	77,7	79,0	668	387	536
1960	85,3	83,5	84,8	723	419	519
1961	92,5	91,2	92,1	788	461	632
1962	100,0	100,0	100,0	855	507	690
1963	106,2	107,3	106,5	911	547	740
1964	112,9	114,6	113,5	969	578	784
1965	122,1	124,5	122,9	1 055	635	861
1966	130,7	134,2	131,8	1 134	690	931
1967	135,8	139,8	137,0	1 175	720	920
1968	142,5	145,8	143,5	1 234	752	1 020
1969	153,8	156,8	154,7	1 356	824	1 124
1970	171,5	176,0	172,9	1 519	930	1 263
Zuwachs gegenüber 1957	*137,2 %*	*147,9 %*	*140,5 %*	*151,9 %*	*164,2 %*	*161,0 %*

[1]) Einschließlich Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe.

noch Tabelle 18

Jahr	Index der Bruttowochenverdienste der Arbeiter in der Industrie [1]			Durchschnittliche Bruttowochenverdienste der Arbeiter in der Industrie [1]		
	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt
1957	69,3	64,1	68,4	111	65	101
1958	172,5	67,8	71,6	116	68	106
1959	75,9	72,5	75,3	122	73	112
1960	82,8	80,7	82,4	134	82	122
1961	90,9	89,9	90,8	147	91	135
1962	100,0	100,0	100,0	161	101	148
1963	106,7	107,1	106,8	172	108	159
1964	115,1	115,0	115,2	186	115	171
1965	126,8	127,3	127,0	205	128	189
1966	133,5	137,2	134,2	216	137	200
1967	132,4	138,2	133,4	215	138	199
1968	141,6	147,0	142,5	228	146	211
1969	157,2	161,7	158,0	256	163	237
1970	179,6	181,3	179,9	292	183	268
Zuwachs gegenüber 1957	*159,2 %*	*182,3 %*	*163,0 %*	*163,1 %*	*181,5 %*	*165,3 %*

[1]) Einschließlich Hoch- und Tiefbau; dieser mit Handwerk.

Ergebnissen eines Vergleichs eines Index der Beamtenverdienste mit den Indices der Bruttoverdienste der Arbeiter und Angestellten in der Industrie allein eine befriedigende Antwort auf die hier zu untersuchenden Fragen gefunden werden kann. Es muß nämlich zusätzlich berücksichtigt werden, daß die Verdienstentwicklung der abhängigen Erwerbstätigen von einer ausgeprägten Nivellierungstendenz überlagert wurde. Diese Nivellierungstendenz ist dadurch gekennzeichnet, daß die Bezieher von kleinen Einkommen in den vergangenen Jahren eine erheblich stärkere Steigerung ihrer Verdienste erfahren haben als die Bezieher von hohen Einkommen. Auf die Auswirkungen dieses Nivellierungsprozesses wird im folgenden näher eingegangen.

3. Die Auswirkung der Verdienstnivellierung

110. Einen Eindruck über das Ausmaß der in den vergangenen Jahren zu beobachtenden Verdienstnivellierung vermittelt eine Gegenüberstellung der Entwicklung der durchschnittlichen Bruttoverdienste von Angestellten und Arbeitern in den einzelnen Leistungsgruppen. In Tabelle 19 ist die nach Leistungsgruppen differenzierte Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste der Angestellten in Industrie und Handel wiedergegeben.

111. Ein Vergleich der Verdienstzuwächse gegenüber 1957 in den einzelnen Leistungsgruppen läßt deutlich erkennen, daß sowohl bei den männlichen als auch bei den weiblichen kaufmännischen und

Tabelle 19

Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste der Angestellten in Industrie und Handel [1])[2])

Jahr	Kaufmännische Angestellte									
	männlich					weiblich				
	insgesamt	Leistungsgruppe				insgesamt	Leistungsgruppe			
		II	III	IV	V		II	III	IV	V
1957	567	816	596	416	355	349	635	469	322	264
1958	601	865	629	434	373	368	695	496	337	280
1959	628	904	657	448	390	384	724	516	352	295
1960	680	968	705	481	433	416	775	549	379	330
1961	742	1 044	763	526	475	458	832	594	417	362
1962	804	1 121	824	573	513	504	901	648	459	398
1963	860	1 189	876	616	558	544	955	690	495	433
1964	911	1 257	923	660	592	574	1 002	728	522	455
1965	994	1 349	1 002	724	639	631	1 076	792	573	494
1966	1 070	1 440	1 076	779	688	684	1 146	854	620	529
1967	1 112	1 492	1 122	808	710	714	1 197	891	644	549
1968	1 166	1 560	1 172	841	749	746	1 247	932	668	575
1969	1 278	1 694	1 274	918	820	817	1 352	1 016	727	629
1970	1 432	1 887	1 414	1 035	932	922	1 497	1 139	819	708
Zuwachs gegenüber 1957 (%)	*152,6*	*131,3*	*137,8*	*148,8*	*162,5*	*164,2*	*135,7*	*142,9*	*154,3*	*168,2*

[1]) Einschließlich Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe.
[2]) Entnommen: Statistische Jahrbücher, 1958 bis 1971, Abschnitt: XXII. Löhne und Gehälter.

technischen Angestellten die Bruttomonatsverdienste in Leistungsgruppe V am stärksten gestiegen sind, während die Verdienstzunahmen in den übrigen Leistungsgruppen mit wachsendem Anforderungsniveau immer kleiner werden. Zwischen der Verdienstentwicklung aller männlichen und weiblichen Angestellten bestehen nicht unerhebliche Unterschiede. Zum einen zeigt sich, daß das Verdienstniveau der männlichen bzw. weiblichen kaufmännischen Angestellten in den einzelnen Leistungsgruppen generell unter dem Verdienstniveau der männlichen bzw. weiblichen technischen Angestellten in den vergleichbaren Leistungsgruppen liegt. Außerdem ist festzustellen, daß sowohl bei den kaufmännischen als auch bei den technischen Angestellten die männlichen Angestellten in den einzelnen Leistungsgruppen stets höhere Bruttomonatsverdienste beziehen als die weiblichen Angestellten in den entsprechenden Leistungsgruppen. In diesem Zusammenhang ist zu bemerken, daß bei den weiblichen Angestellten ein bedeutender Anteil an Teilzeitbeschäftigten vorhanden ist, der zwangsläufig den Durchschnittsverdienst mindert. Schließlich ist zu beobachten, daß bei den kaufmännischen Angestellten die Verdienstzunahmen der weiblichen Angestellten in den einzelnen Leistungsgruppen in den Jahren 1957 bis 1970 die Verdienstzunahmen der männlichen Angestellten in den entsprechenden Leistungsgruppen übersteigen. Dies gilt auch für die weiblichen technischen Angestellten der Leistungsgruppen II und III. In den Leistungsgruppen IV und V übersteigen dagegen die Verdienstzunahmen der männlichen technischen Angestellten die der weiblichen Angestellten.

Tabelle 19

Technische Angestellte										Kaufmännische und technische Angestellte		
männlich					weiblich							
insgesamt	Leistungsgruppe				insgesamt	Leistungsgruppe				insgesamt	männlich	weiblich
	II	III	IV	V		II	III	IV	V			
684	879	667	508	388	426	733	512	375	302	484	603	352
725	934	704	534	399	448	822	547	402	320	512	639	371
755	973	730	552	415	467	864	572	419	334	536	668	387
815	1 047	785	600	456	504	915	615	456	369	579	723	419
888	1 130	850	654	512	546	953	662	501	406	632	788	461
964	1 220	920	710	563	596	1 033	720	546	441	690	855	507
1 019	1 283	972	754	600	634	1 100	761	578	470	740	911	547
1 079	1 354	1 033	805	653	673	1 125	788	601	507	784	969	578
1 170	1 454	1 115	876	728	736	1 220	849	656	555	861	1 055	635
1 252	1 545	1 187	939	792	802	1 356	915	704	595	931	1 134	690
1 291	1 611	1 222	970	816	840	1 467	960	726	617	970	1 175	720
1 358	1 688	1 278	1 019	884	874	1 546	1 004	752	623	1 020	1 234	752
1 496	1 838	1 406	1 121	953	960	1 660	1 100	826	681	1 124	1 356	824
1 672	2 029	1 567	1 260	1 064	1 077	1 804	1 223	928	758	1 263	1 519	930
144,4	*130,8*	*134,9*	*148,0*	*174,2*	*152,8*	*146,1*	*138,9*	*147,5*	*151,0*	*161,0*	*151,9*	*164,2*

Tabelle 20

Durchschnittliche Bruttowochenverdienste der Arbeiter in der Industrie [1])[2])

	männliche Arbeiter				weibliche Arbeiter				alle Arbeiter
	insgesamt	Leistungsgruppe			insgesamt	Leistungsgruppe			
		1	2	3		1	2	3	
1957	111	119	110	94	65	69	67	62	101
1958	116	124	115	98	68	72	70	66	106
1959	122	129	120	104	73	78	75	70	111
1960	134	141	132	113	82	88	84	79	122
1961	147	155	144	125	91	98	94	87	135
1962	161	170	157	138	101	109	105	97	148
1963	172	182	167	148	108	118	112	104	159
1964	186	198	179	159	115	125	117	111	171
1965	205	218	197	175	128	140	131	123	189
1966	216	230	208	184	137	151	140	132	200
1967	215	228	206	183	138	149	140	134	199
1968	228	242	219	195	146	160	149	142	211
1969	256	272	246	218	163	178	166	159	237
1970	292	311	279	249	183	200	186	178	268
Zuwachs gegenüber 1957 (in %)	*163,1*	*161,3*	*153,6*	*164,9*	*181,5*	*189,9*	*177,6*	*187,1*	*165,3*

[1]) Einschließlich Hoch- und Tiefbau, dieser mit Handwerk.
[2]) Entnommen: Statistische Jahrbücher, 1958 bis 1971, Abschnitt XXII Löhne und Gehälter.

112. In Tabelle 20 ist die Entwicklung der durchschnittlichen Bruttowochenverdienste der Arbeiter in der Industrie nach Leistungsgruppen aufgezeigt.

113. Die Verdienstentwicklung ist innerhalb der einzelnen Leistungsgruppen unterschiedlich verlaufen. Die Nivellierung der Verdienste ist jedoch bei den Arbeitern nicht so ausgeprägt wie bei den Angestellten. Bei den männlichen Arbeitern blieb von 1957 bis 1970 die prozentuale Zunahme der Bruttowochenverdienste der angelernten Arbeiter (Leistungsgruppe 2) erheblich und die der Facharbeiter (Leistungsgruppe 1) geringfügig hinter der Erhöhung der Verdienste der Hilfsarbeiter (Leistungsgruppe 3) zurück. Die Wochenverdienste der männlichen Facharbeiter haben im Verhältnis zum Wachstum der Verdienste der angelernten Arbeiter stärker zugenommen.

114. Bei den weiblichen Arbeitern ist eine Nivellierung der Verdienste nur zwischen den Leistungsgruppen 2 und 3 zu beobachten. Die Zunahme der Verdienste der weiblichen Facharbeiter übersteigt allerdings die aller übrigen Arbeiterinnen (Leistungsgruppen 2 und 3).

115. Auch bei der Besoldung der Beamten sind in nicht unerheblichem Maße Nivellierungstendenzen festzustellen. Sie wurden nicht zuletzt durch die im Besoldungswesen eingeführten strukturellen Maßnahmen ausgelöst, die sich in den einzelnen Laufbahngruppen unterschiedlich ausgewirkt haben.

116. In diesem Zusammenhang ist auf die für den Deutschen Beamtenbund erstellte Untersuchung des Präsidenten des Statistischen Landesamtes Rheinland-Pfalz, Dr. Nellessen, hinzuweisen, in der die „Entwicklung der Spannungsverhältnisse in der Beamtenbesoldung in den Jahren 1961 bis 1965" untersucht wird [25]). Die Untersuchung kommt unter

[25]) Vgl. W. Nellessen, Die Entwicklung der Spannungsverhältnisse in der Beamtenbesoldung in den Jahren 1961 bis 1965, Untersuchung im Auftrage des Deutschen Beamtenbundes.

anderem zu dem Ergebnis, daß sich das Spannungsverhältnis der Lebensbruttobezüge der Beamten innerhalb der einzelnen Laufbahnen wie folgt geändert hat:

Jahr	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
1957	100	118	172	248
1965 a [26])	100	108	155	214
1965 b [27])	100	109	165	218

Danach betrug der Abstand zwischen den Lebenseinkommen eines Beamten des mittleren Dienstes und des einfachen Dienstes 1957 noch 18 %, während er 1965 auf 8 % zurückging [28]).

Der Abstand zwischen dem Lebenseinkommen eines Beamten des gehobenen Dienstes und des mittleren Dienstes hatte sich im gleichen Zeitraum von 46 % auf 44 % verringert, der Abstand zwischen dem Lebenseinkommen eines Beamten des höheren Dienstes und des gehobenen Dienstes von 44 % auf 38 %.

Aus dem Umfang der Nivellierung von Lebenseinkommen läßt sich allerdings nicht ohne weiteres auf den Umfang der Nivellierung bei Monats- oder Jahresverdiensten schließen. Für Entwicklungsvergleiche sind jedoch die Monats- oder Jahreseinkommen maßgeblich.

117. Welche Auswirkungen Nivellierungsprozesse auf die Ergebnisse von Entwicklungsvergleichen haben können, zeigt die folgende Modellrechnung:

Die Verdienste zweier Gruppen von Erwerbstätigen werden in den Jahren 1960 und 1970 verglichen. Entsprechend ihrer beruflichen Qualifikation werden die Erwerbstätigen beider Gruppen in 3 Leistungsgruppen (A, B und C) aufgeteilt. Zur Leistungsgruppe A gehören die Erwerbstätigen mit der geringsten beruflichen Qualifikation, während in der Leistungsgruppe C die höchsten Anforderungen an die berufliche Qualifikation gestellt werden.

Der nachfolgenden Tabelle 21 ist zu entnehmen, wie sich — im Modell — die Erwerbstätigen beider Gruppen zahlenmäßig auf die 3 Leistungsgruppen verteilen. Die Gruppe I besitzt danach im Durchschnitt eine geringere berufliche Qualifakation als die Gruppe II. Es wird im übrigen unterstellt, daß sich die qualitative Zusammensetzung beider Gruppen im Vergleichszeitraum nicht verändert.

Weiterhin sind in der Tabelle die in den einzelnen Leistungsgruppen erzielten Durchschnittsverdienste für die Jahre 1960 und 1970 angegeben. Aus den unterschiedlichen Zuwachsraten der Durchschnittsverdienste ist zu erkennen, daß — modellmäßig — eine Nivellierung der Verdienste stattgefunden hat.

Tabelle 21

Gruppe	Jahr	von 100 Erwerbstätigen gehören zur Leistungsgruppe		
		A	B	C
Gruppe I	1960	50	40	10
	1970	50	40	10
Gruppe II	1960	25	50	25
	1970	25	50	25

	Jahr	Leistungsgruppen		
		A	B	C
Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst je Erwerbstätiger (DM/Monat)	1960	600	700	1 000
	1970	1 560	1 750	2 200
Zuwachs gegenüber 1960 in %		*+160*	*+150*	*+120*

[26]) Gilt für Bund und diejenigen Länder, in deren Besoldungsgesetzen keine Vorschriften über Regelbeförderung aufgenommen sind.

[27]) Gilt lediglich für Rheinland-Pfalz und Niedersachsen, deren Besoldungsgesetze Vorschriften über Regelbeförderungen enthalten.

[28]) Gilt nicht bei den Beamten der Länder Rheinland-Pfalz und Niedersachsen.

118. Für einen Entwicklungsvergleich werden die Durchschnittsverdienste der Erwerbstätigen beider Gruppen jeweils für die Jahre 1960 und 1970 berechnet:

a) Gruppe I

durchschnittlicher Verdienst je Erwerbstätiger 1960 =

$$\frac{50 \times 600 + 40 \times 700 + 10 \times 1000}{100} = 680 \text{ DM/Monat;}$$

durchschnittlicher Verdienst je Erwerbstätiger 1970 =

$$\frac{50 \times 1560 + 40 \times 1750 + 10 \times 2200}{100} = 1700 \text{ DM/Monat.}$$

Zuwachs gegenüber 1960: 150 %.

b) Gruppe II

durchschnittlicher Verdienst je Erwerbstätiger 1960 =

$$\frac{25 \times 600 + 50 \times 700 + 25 \times 1000}{100} = 750 \text{ DM/Monat;}$$

durchschnittlicher Verdienst je Erwerbstätiger 1970 =

$$\frac{25 \times 1560 + 50 \times 1750 + 25 \times 2200}{100} = 1815 \text{ DM/Monat.}$$

Zuwachs gegenüber 1960: 142 %.

119. Aus einem Vergleich der Zuwachsraten der durchschnittlichen Verdienste je Erwerbstätigen beider Gruppen (150 : 142 %) könnte gefolgert werden, daß die Entwicklung der Verdienste der Erwerbstätigen in der Gruppe II hinter derjenigen der Gruppe I zurückgeblieben ist. Eine solche Schlußfolgerung träfe indessen nicht zu. Sie würde auf den Ergebnissen eines Entwicklungsvergleiches beruhen, in dem die Entwicklung der Verdienste von Gruppen von Erwerbstätigen, die sich nach Leistungsgruppen ungleichartig zusammensetzen, verglichen wird. Taugliche Vergleichsergebnisse können indessen nur erwartet werden, wenn entweder nur solche Gruppen von Erwerbstätigen gegenübergestellt werden, die einheitliche Leistungsgruppenstrukturen aufweisen, oder wenn Entwicklungsvergleiche für jede einzelne Leistungsgruppe gesondert vorgenommen werden. Nur dann würden verfälschende Ergebnisse, die durch Nivellierungstendenzen entstehen, ausgeschaltet werden können.

120. Die von Nivellierungsprozessen ausgehenden Wirkungen, wie sie anhand der Modellrechnung aufgezeigt wurden, können sich grundsätzlich auch bei den Ergebnissen eines Entwicklungsvergleichs zwischen den durchschnittlichen Bezügen der Beamten und den Durchschnittsverdiensten von Angestellten und Arbeitern bemerkbar machen. Dem Einfluß der Nivellierung, wie sie sich in den vergangenen Jahren bei den Vergütungen der Angestellten und bei der Besoldung der Beamten mehr oder weniger ausgeprägt gezeigt hat, ist daher besondere Beachtung zu schenken. Dabei wird die berufliche Qualifikation der beteiligten Bestände eine wichtige Rolle spielen. Sie ist deshalb vorweg zu untersuchen.

VI. Die Zusammensetzung der Beamtenschaft, der Angestelltenschaft im öffentlichen Dienst sowie der Angesteliten der privaten Wirtschaft nach Leistungsgruppen

121. Im Rahmen der vom Statistischen Bundesamt im öffentlichen Dienst im Jahre 1968 durchgeführten Gehalts- und Lohnstrukturerhebung wurden unter anderem die Verdienste der Beamten und Richter nach Leistungsgruppen gegliedert nachgewiesen. Dabei fand die gleiche Leistungsgruppeneinteilung Anwendung, wie sie im Rahmen der Lohn- und Gehaltsstatistik des Statistischen Bundesamtes für die private Wirtschaft üblich ist [29]). Die Zuordnung der Beamten zu den einzelnen Leistungsgruppen wurde nach der Zugehörigkeit zu Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen wie folgt vorgenommen [30]):

Leistungsgruppe	Besoldungsgruppe	Vergütungsgruppe
I b	A 15 bis A 16	I a
II	A 11 bis A 14	I b bis IVa
III	A 7 bis A 10	IV b bis VI b
IV	A 5 bis A 6	VII bis VIII
V	A 1 bis A 4	IX bis X

[29]) Vgl. die ausführliche Darstellung auf Seiten 38, 39.

[30]) Nach Auskunft des Statistischen Bundesamtes wurde das wiedergegebene Zuordnungsschema anläßlich einer Besprechung aufgestellt, die am 9. Mai 1968 im Hause des Bundesministers des Innern stattfand. An dieser Besprechung nahmen Vertreter des Bundesministers des Innern, anderer Ressorts und des Statistischen Bundesamtes teil.

122. Mit Hilfe dieses Schemas könnte an und für sich eine Untersuchung der möglichen qualitativen Unterschiede zwischen der Zusammensetzung der Beamtenschaft einerseits und der der Angestellten andererseits vorgenommen werden. Dazu steht jedoch nur in begrenztem Umfange statistisches Material zur Verfügung. Von den seit 1957 vom Statistischen Bundesamt aufgestellten Statistiken über den Personalstand bei Bund, Ländern und Gemeinden vermittelt lediglich die schon erwähnte Personalstrukturerhebung vom 2. Oktober 1968 einen genauen Überblick über die Zusammensetzung des Personals nach Besoldungs- und Laufbahngruppen. Neuere Angaben über die Leistungsgruppenstruktur der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft und im Dienstleistungsbereich können der im Jahre 1966 vorgenommenen Lohn- und Gehaltsstrukturerhebung entnommen werden, deren vollständige Ergebnisse im Oktober 1970 veröffentlicht worden sind.

123. In der Tabelle 22 haben wir die Leistungsgruppenstrukturen der Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst, wie sie sich auf Grund des oben dargestellten Schemas nach der Personalstrukturerhebung vom 2. Oktober 1968 ergeben, sowie die Leistungsgruppenstruktur der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft im Jahre 1966 dargestellt. Es kann davon ausgegangen werden, daß sich die Leistungsgruppenstruktur der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft von 1966 bis 1968 nicht wesentlich verändert hat. Aus der Gegenüberstellung lassen sich daher Anhaltspunkte für Unterschiede zwischen den einzelnen Leistungsgruppenstrukturen gewinnen.

124. Ein Vergleich der einzelnen Zahlenreihen läßt zum Teil erhebliche Unterschiede in den Besetzungszahlen der Leistungsgruppen erkennen. Auffällig ist vor allem, daß die Besetzung der Leistungsgruppen III und V bei den männlichen Beamten zahlenmäßig stark von der Besetzung mit männlichen Angestellten der gewerblichen Wirtschaft abweicht. Weiterhin fällt auf, daß sich die Struktur der Leistungsgruppen bei den männlichen Angestellten im öffentlichen Dienst sowohl von der der männlichen Beamten als auch von der der männlichen Angestellten der gewerblichen Wirtschaft nicht unerheblich unterscheidet. Besonders krasse Unterschiede bestehen zwischen der Leistungsgruppenstruktur der weiblichen Beamten und der weiblichen Angestellten im öffentlichen Dienst und der der weiblichen Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft. Die bei den weiblichen Beamten besonders starke Besetzung der Leistungsgruppe II ist in erster Linie auf den zahlenmäßig hohen Anteil der Lehrer zurückzuführen, die dieser Leistungsgruppe zugeordnet werden. Dagegen weicht die Struktur der Leistungsgruppen für die weiblichen Angestellten im öffentlichten Dienst und in der gewerblichen Wirtschaft nur geringfügig voneinander ab.

Tabelle 22

Vergleich der Leistungsgruppenstrukturen von Beamten, von Angestellten in der privaten Wirtschaft und von Angestellten im öffentlichen Dienst

Beschäftigte	Jahre	von 100 Beschäftigten gehörten zur Leistungsgruppe				
		Ib	II	III	IV	V
männliche Beamte [1]	2. Oktober 1968	2	28	37	18	15
männliche Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft [2]	1966	5	24	52	17	2
männliche Angestellte im öffentlichen Dienst [1]	2. Oktober 1968	0	12	43	38	7
weibliche Beamte [1]	2. Oktober 1968	0	63	23	12	2
weibliche Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft [2]	1966	1	4	30	55	10
weibliche Angestellte im öffentlichen Dienst [1]	2. Oktober 1968	0	2	27	62	9

[1] Errechnet anhand der Ergebnisse der Personalstrukturerhebung vom 2. Oktober 1968 über das Personal von Bund, Ländern und Gemeinden.

[2] Einschließlich Dienstleistungsbereich in der privaten Wirtschaft — Entnommen: Fachserie M des Statistischen Bundesamtes: Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, Reihe 17, Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen: I. Gewerbliche Wirtschaft und Dienstleistungsbereich, Angestelltenverdienste 1966, Stuttgart-Mainz 1970, S. 8.

125. Summiert man bei den Beamten und Angestellten der gewerblichen Wirtschaft jeweils die Anteile der einzelnen Leistungsgruppen, beginnend mit der höchsten, so zeigt sich folgendes Bild:

Leistungsgruppen	männliche		weibliche	
	Beamte	Angestellte	Beamte	Angestellte
I b	2	5	0	1
I b bis II	30	29	63	5
I b bis III	67	81	86	35
I b bis IV	85	98	98	90
I b bis V	100	100	100	100

Daraus läßt sich entnehmen, daß bei den Männern die Leistungsgruppenstruktur der Angestellten bis auf die Summe der Leistungsgruppen I b und II niveaumäßig über derjenigen der Beamten liegt, während bei den Frauen das Bild umgekehrt ist, und zwar in einem wesentlich stärkerem Maße. Das Bild ist bei den weiblichen Beamten — wie bereits früher erwähnt — besonders durch die Zuordnung der Lehrer zur Leistungsgruppe II geprägt. Der Grund für das im Bereich der Männer gewonnene Ergebnis kann darin liegen, daß die Zuordnung der Beamten zu den Leistungsgruppen, wie sie in der schon genannten Besprechung am 9. Mai 1968 vorgenommen wurde, in vielen Fällen nicht zutrifft. Auf jeden Fall bleibt aus dem Ergebnis dieser Rechnung festzuhalten, daß die Struktur der Leistungsgruppen — wenn man die Zuordnung von 1968 zugrunde legt — in den Teilbereichen erheblich unterschiedlich ist.

126. Wegen dieser Unterschiede in der Zusammensetzung der Leistungsgruppen mit Beamten einerseits und mit Angestellten der gewerblichen Wirtschaft andererseits sowie wegen der bei beiden Gruppen festzustellenden Nivellierung der Verdienste kann ein globaler Entwicklungsvergleich zwischen den durchschnittlichen Bezügen der Beamten und den durchschnittlichen Verdiensten der Arbeiter und Angestellten nicht zu Ergebnissen führen, die zur Grundlage weitreichender und voll zutreffender Folgerungen gemacht werden können. Verwertbare Ergebnisse können vielmehr nur dann erwartet werden, wenn bei den Beamten und den in der Wirtschaft Beschäftigten von einer einheitlichen Leistungsgruppenbesetzung ausgegangen wird oder jeweils gesondert für einzelne Leistungsgruppen Entwicklungsvergleiche vorgenommen werden.

127. Im ersten Falle wäre zu untersuchen, wie sich die Bezüge der Beamten im Vergleich zu den Verdiensten der Angestellten entwickelt hätten, wenn die qualitative Zusammensetzung der Beamtenschaft der der Angestellten oder umgekehrt die qualitative Zusammensetzung der Angestelltenschaft der der Beamten entsprechen würde.

128. Im zweiten Falle wäre für jede der 5 Leistungsgruppen getrennt zu untersuchen, wie sich die durchschnittlichen Bezüge der Beamten in einer Leistungsgruppe im Vergleich zu den Durchschnittsverdiensten der Angestellten der gleichen Leistungsgruppe entwickelt hätten.

129. Notwendige Voraussetzung zur Durchführung solcher Entwicklungsvergleiche sind detaillierte Angaben über die zahlenmäßige Besetzung der einzelnen Besoldungsgruppen und die darin erzielten Durchschnittsbezüge für den gesamten Bereich des öffentlichen Dienstes. Solche Angaben stehen aber weder für das Jahr 1957 noch für das Jahr 1970 zur Verfügung, da entsprechende Erhebungen in diesen Jahren nicht angestellt worden sind. Auch war ein großer Teil der von uns befragten Stellen im öffentlichen Dienst nicht in der Lage, sachdienliche Auskünfte zu geben, da vor allem Aufschreibungen über die Besoldungsverhältnisse der Beamten im Jahre 1957 nicht mehr verfügbar waren. Lediglich für den Bereich der Deutschen Bundesbahn und der Deutschen Bundespost gelang es, die erforderlichen Angaben für die beiden Jahre zu beschaffen, da diese Verwaltungen fortlaufend ins einzelne gehende Aufschreibungen über den Personalstand und die Bezüge der Beamten vorgenommen haben.

130. Bei dem Versuch, unter Verwendung des von der Deutschen Bundesbahn und der Deutschen Bundespost beschafften Zahlenmaterials Entwicklungsvergleiche in der oben dargestellten Weise vorzunehmen, sind jedoch folgende schwerwiegende Bedenken aufgetreten. Würde man die Entwicklung der Verdienste der Beamten und der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft nach Leistungsgruppen vergleichen, so stellt sich die Frage, ob das vom Statistischen Bundesamt für die Zuordnung verwendete Schema für jeden Zeitpunkt des zu untersuchenden Zeitraums gelten kann, d. h., ob die Zuordnung der Besoldungsgruppen zu den Leistungsgruppen mindestens sowohl 1957 als auch 1970 in gleichem Maße zutraf. Dies muß in Anbetracht der nach 1957 im Besoldungsrecht eingeführten strukturellen Maßnahmen, die nicht unerheblich zur Verbesserung der Besoldung der Beamten beigetragen haben, bezweifelt werden.

131. Eine Analyse der jährlichen Veränderung der Stellenpläne in verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes führt für den Zeitraum 1957 bis 1970 zu dem Ergebnis, daß innerhalb der einzelnen Laufbahngruppen der Anteil der Eingangsämter und z. T. auch der der ersten Beförderungsämter an der Gesamtzahl der Stellen einer Laufbahngruppe seit 1957 rückläufig ist, während der Anteil der oberen Beförderungsämter jeweils zugenommen hat. Diese Entwicklung wurde dadurch noch verstärkt, daß durch das 1. BesNG seit 1967 die Zahl der Ämter in den Laufbahngruppen mit Ausnahme der Gruppe des höheren Dienstes um ein zusätzliches Spitzenamt (sogenanntes Verzahnungsamt) erweitert wurde.

132. In der nachfolgenden Tabelle 23 ist beispielhaft die Entwicklung der prozentualen Stellenverteilung in den einzelnen Laufbahngruppen bei der Deutschen Bundesbahn, bei der Deutschen Bundespost, bei der Zollverwaltung des Bundes und beim Finanzdienst des Landes Nordrhein-Westfalen dargestellt.

133. Die aus der Tabelle erkennbare Zunahme des zahlenmäßigen Anteils der oberen Beförderungsämter ist auf verschiedene Ursachen zurückzuführen:

Der im öffentlichen Dienst wie auch in der gewerblichen Wirtschaft zu beobachtende technologische und organisatorische Strukturwandel hat zur Folge gehabt, daß bisher zu erledigende Aufgaben wegfielen und daß sich bei einem Teil der verbliebenen oder neu hinzugetretenen Tätigkeiten die Anforderungen an das Leistungsvermögen der Ausführenden erhöhten. Das hat zu einer höheren Bewertung dieser Tätigkeiten und als Folge davon zu einer höheren Einstufung im Besoldungsrahmen geführt. Diese Fälle reichen aber nicht aus, um die nach 1957 festzustellenden erheblichen Verbesserungen der Stellenpläne zu erklären. Ein großer Teil der Veränderungen ist vielmehr auch auf die seit 1967 zu beobachtenden Bestrebungen zur Harmonisierung des Besoldungsrechts zurückzuführen, mit der die zwischen Bund und Ländern weitgehend verlorengegangene Besoldungseinheit wiederhergestellt werden soll. Im Zuge dieser Bestrebungen wurden seit 1967 gesetzlich Stellenkegel für die Laufbahn des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes festgesetzt, die bei allen Behörden mit Ausnahme der obersten gelten. Die Planstellen für Beförderungsämter sollten allerdings nur nach Maßgabe sachgerechter Stellenbewertung bis zu den jeweils vorgegebenen Höchstgrenzen verwendet werden. Verfolgt man aber die Entwicklung der Stellenpläne in verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes bis 1970, so ist festzustellen, daß die Planstellen für die einzelnen Beförderungsämter bis zu den zugelassenen Obergrenzen überall weitgehend ausgeschöpft wurden. Die gesetzliche Festlegung bestimmter Stellenkegel hatte nämlich zur Folge, daß das Vorhandensein von Planstellen der höheren Besoldungsgruppen — nicht selten unter dem Druck der Verhältnisse — Anlaß zu einer neuen und höheren Bewertung vorhandener Dienstposten gab. So wurden zahlreiche Dienstposten, die bis dahin in niedrigere Besoldungsgruppen eingestuft waren, nunmehr um ein oder sogar zwei Besoldungsgruppen höher bewertet. In vielen Fällen dieser Art wird aber kaum eine erkennbare Änderung der Aufgaben eindeutig nachweisbar und eine Steigerung ihrer Schwierigkeit und Bedeutung bei sachgerechter Bewertung meßbar sein. In manchen Fällen ist sogar von einer — im übrigen keineswegs im gesamten öffentlichen Dienst anzutreffenden oder einheitlich geübten — Bewertung von Dienstposten gänzlich abgesehen worden. Wir konnten allerdings mangels geeigneten Materials nicht im einzelnen feststellen, in welchem Ausmaß bestimmte Tätigkeiten ohne bedeutsame Änderung der dabei gestellten Anforderungen höher bewertet worden sind und damit jetzt und in Zukunft höher besoldet werden. Es hätte eine überaus große Zahl von Beförderungen, die in den vergangenen Jahren in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes vorgenommen worden sind, geprüft werden müssen. Das war aus verschiedenen Gründen nicht möglich.

134. Da die Leistungsgruppen vom Statistischen Bundesamt hauptsächlich nach Tätigkeitsmerkmalen abgegrenzt werden, muß eine Zuordnung von Beamten zu diesen Leistungsgruppen, die nach Besoldungsgruppen vorgenommen wird, den Verhältnissen Rechnung tragen, die sich auf Grund der verbesserten Stellenkegel und der damit verbundenen höheren Bewertung zahlreicher Dienstposten ergeben haben. Dies bedeutet, daß, wenn z. B. der Leistungsgruppe IV im Jahre 1957 Beamte der Besoldungsgruppe A 5 und A 6 zugerechnet wurden, dieser Leistungsgruppe im Jahre 1970 Beamte der Besoldungsgruppen A 6 und A 7 oder sogar der Besoldungsgruppen A 7 und A 8 zugeordnet werden müßten.

Tabelle 23

Entwicklung der Aufteilung der Planstellen (in %) auf Laufbahnen bzw. Laufbahngruppen ausgewählter Bereiche des öffentlichen Dienstes

		Deutsche Bundespost [1]			Deutsche Bundesbahn [2]		
		31. Dezember 1958	31. Dezember 1970	Veränderung gegenüber 1958	1958	1970	Veränderung gegenüber 1958
Höherer Dienst	B 3	0,8	2,7	+ 1,9	—	2,1	+ 2,1
	B 2	—	—		—	1,1	+ 1,1
	A 16	4,8	6,5	+ 1,7	6,6	6,9	+ 0,3
	A 15	8,8	23,1	+14,3	6,9	21,3	+14,4
	A 14	40,6	44,7	+ 4,1	36,5	49,7	+13,2
	A 13	45,0	23,0	−22,0	50,0	18,9	−31,1
Summe		100,0	100,0	—	100,0	100,0	—
Gesamtzahl der Stellen		1 076	1 612		2 135	2 063	
Gehobener Dienst	A 13	—	2,0	+ 2,0	—	2,4	+ 2,4
	A 12	2,1	10,1	+ 8,0	1,8	10,3	+ 8,5
	A 11	8,6	30,0	+21,4	11,2	29,9	+18,7
	A 10	32,7	45,6	+12,9	36,6	49,9	+13,3
	A 9	56,6	12,3	−44,3	50,4	7,5	−42,9
Summe		100,0	100,0		100,0	100,0	
Gesamtzahl der Stellen		17 830	24 705		22 452	22 765	
Mittlerer Dienst	A 9	—	5,0	+ 5,0	—	3,8	+ 3,8
	A 8	2,8	25,5	+22,7	4,9	18,7	+13,8
	A 7	19,4	40,6	+21,2	15,1	38,4	+23,3
	A 6	36,9	19,6	−17,3	41,4	33,9	− 7,5
	A 5	40,9	9,3	−31,6	38,6	5,2	−33,4
Summe		100,0	100,0		100,0	100,0	
Gesamtzahl der Stellen		70 522	100 328		127 547	148 075	
Einfacher Dienst	A 5	—	11,0	+11,0	—	23,6	+23,6
	A 4	19,1	56,0	+36,9	22,4	39,7	+17,3
	A 3	33,8	27,4	− 6,4	37,6	34,0	− 3,6
	A 2	47,1	5,6	−41,5	33,4	2,6	−30,8
	A 1	—	—		6,6	0,1	− 6,5
Summe		100,0	100,0		100,0	100,0	
Gesamtzahl der Stellen		84 614	116 807		87 982	46 205	

[1]) Ohne BPM — Errechnet anhand von Angaben über die besetzten Planstellen.
[2]) Betriebsverwaltung einschließlich Hauptverwaltung der DB — Errechnet anhand der Stellenpläne.
[3]) Errechnet anhand des Stellenplanes.
[4]) Oberfinanzdirektionen und Finanzämter — Errechnet anhand der Stellenpläne.

Tabelle 23

Bundeszollverwaltung [3]			Finanzdienst des Landes NRW [4]		
1958	1970	Veränderung gegenüber 1958	1958	1970	Veränderung gegenüber 1958
—	3,6	+ 3,6	—	0,5	+ 0,5
—	—		—	—	
3,5	4,8	+ 1,3	0,6	9,6	+ 9,0
5,2	19,2	+14,0	11,4	21,9	+10,5
22,5	72,4	−18,9	27,2	68,0	−20,0
68,8			60,8		
100,0	100,0	—	100,0	100,0	—
401	416		493	657	
—	1,9	+ 1,9	—	1,9	+ 1,9
2,6	9,7	+ 7,1	1,2	14,6	+13,4
5,7	29,2	+23,5	10,5	32,8	+22,3
30,7	59,2	−32,5	29,5	50,7	−37,6
61,0			58,8		
100,0	100,0		100,0	100,0	
7 331	8 000		5 132	6 492	
—	5,0	+ 5,0	—	19,7	+19,7
5,2	24,8	+19,6	10,0	20,2	+10,2
15,0	39,9	+24,9	20,0	35,0	+15,0
45,2	30,3	−49,5	45,0	25,1	−44,9
34,6			25,0		
100,0	100,0		100,0	100,0	
23 084	19 222		3 170	3 537	
—	9,9	+ 9,9			
5,1	49,8	+44,7			
56,4	40,3	−54,6			
38,5					
—	—				
100,0	100,0				
1 655	1 476				

135. Um eine Vorstellung davon zu erhalten, in welchem Maße eine geänderte Zuordnung der Beamten zu den verschiedenen Leistungsgruppen die Ergebnisse von Entwicklungsvergleichen beeinflussen kann, haben wir nachfolgend in den Tabellen 24 die Verdienstentwicklung von Beamten der Deutschen Bundesbahn und von Angestellten in Industrie und Handel jeweils für die Leistungsgruppen III und IV dargestellt. Dabei wurden drei verschiedene Fälle näher betrachtet, die sich jeweils in der Aufteilung der Beamten auf die beiden Leistungsgruppen unterscheiden. Für das Jahr 1957 wurde in allen Fällen die Zuordnung des Statistischen Bundesamtes übernommen. Diese gilt auch für das Jahr 1970 im jeweils ersten Untersuchungsfall. In den beiden anderen Fällen ist dagegen die Zuordnung zu den Leistungsgruppen im Blick auf die Höherstufung der Beamten verschoben.

136. Die erheblichen Unterschiede zwischen den Ergebnissen der Berechnungen, die schon bei geringer Veränderung der Aufteilung der Leistungsgruppen der Beamten eingetreten sind, lassen deutlich erkennen, daß es wesentlich darauf ankommt, nach welchen Maßstäben die Beamten den einzelnen Leistungsgruppen zugeordnet werden. Unter diesen Umständen muß die grundsätzliche Frage geprüft werden, ob der auf Angestellte der gewerblichen Wirtschaft abgestellte und von den in der Wirtschaft herrschenden Verhältnissen ausgehende Aufbau der Leistungsgruppen ohne weiteres auf den öffentlichen Dienst übertragen und eine vergleichbare Aufteilung der Beamten auf die Leistungsgruppen vorgenommen werden kann. Betrachtet man das Schema, nach dem das Statistische Bundesamt die Beamtenschaft in seiner Lohn- und Gehaltsstrukturerhebung für den öffentlichen Dienst

Tabelle 24 a)

Vergleich der Verdienstentwicklung von Beamten der DB [1]) und Angestellten in Industrie und Handel in Leistungsgruppe IV

		1957				1970				Zuwachs gegenüber 1957 in %
		Besoldungsgruppe	Kopfzahl	Anteil in %	durchschnittliche Istbezüge	Besoldungsgruppe	Kopfzahl	Anteil in %	durchschnittliche Istbezüge	
Planmäßige Beamte der Deutschen Bundesbahn	Fall 1	A 5	46 723	*47,5*	534	A 5	7 758	*13,4*	1 170	
		A 6	51 661	*52,5*	621	A 6	50 133	*86,6*	1 280	
			98 384	*100,0*	⌀ 580		57 891	*100,0*	⌀ 1 265	*118,1*
	Fall 2	A 5	46 723	*47,5*	534	A 6	50 133	*46,9*	1 280	
		A 6	51 661	*52,5*	621	A 7	56 812	*53,1*	1 397	
			98 384	*100,0*	⌀ 580		106 945	*100,0*	⌀ 1 342	*131,4*
	Fall 3	A 5	46 723	*47,5*	534	A 6	50 133	*37,2*	1 280	
		A 6	51 661	*52,5*	621	A 7	56 812	*42,2*	1 397	
						A 8	27 679	*20,6*	1 512	
			98 384	*100,0*	⌀ 580		134 624	*100,0*	⌀ 1 377	*137,4*
Angestellte in Industrie und Handel		Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst				Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst				
		a) männlicher kaufmännischer Angestellter			416	a) männlicher kaufmännischer Angestellter			1 035	*148,7*
		b) männlicher technischer Angestellter			508	b) männlicher technischer Angestellter			1 260	*148,0*

[1]) Nur Betriebsverwaltung.
[2]) Einschließlich anteiliger jährlicher Sonderzuwendung — nach Angaben der DB.

in Leistungsgruppen aufgeteilt hat, des näheren, so zeigt sich, daß den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes bei der Bildung von Leistungsgruppen nicht in befriedigender Weise Rechnung getragen werden kann [31]).

[31]) Vgl. hierzu auch die Hinweise des Statistischen Bundesamtes in: Fachserie M; Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, Reihe 17, Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen, V. Öffentlicher Dienst, 1068, Stuttgart-Mainz 1971, S. 11 bis 12

137. Die Einteilung der Leistungsgruppen läßt nur verhältnismäßig grobe Gruppierungen zu. Die einzelnen Beamten, die in ein und derselben Leistungsgruppe zusammengefaßt werden, können sich indessen nach der beruflichen Qualifikation erheblich unterscheiden. Dies wird z. B. an der Abgrenzung der Leistungsgruppe III deutlich. Diese Gruppe erfaßt auf der einen Seite die Beamten des mittleren Dienstes, soweit sie den oberen Beförderungsämtern und dem Spitzenamt dieser Laufbahngruppe (A 7 bis A 9) angehören, und auf der anderen Seite die

Tabelle 24 b

Vergleich der Verdienstentwicklung von Beamten der DB [1]) und Angestellten in Industrie und Handel in Leistungsgruppe III

		1957				1970				Zuwachs gegenüber 1957 in %
		Besoldungsgruppe	Kopfzahl	Anteil in %	durchschnittliche Istbezüge	Besoldungsgruppe	Kopfzahl	Anteil in %	durchschnittliche Istbezüge	
Planmäßige Beamte der Deutschen Bundesbahn	Fall 1	A 7	22 683	*52,0*	720	A 7	56 812	*55,0*	1 397	
		A 8	1 751	*4,0*	774	A 8	27 679	*26,8*	1 512	
		A 9	11 460	*26,3*	823	A 9	7 404	*7,2*	1 556	
		A 10	7 721	*17,7*	976	A 10	11 351	*11,0*	1 839	
			43 615	*100,0*	⌀ 794		103 246	*100,0*	⌀ 1 488	*87,4*
	Fall 2	A 7	22 683	*52,0*	720					
		A 8	1 751	*4,0*	774	A 8	27 679	*59,6*	1 512	
		A 9	11 460	*26,3*	823	A 9	7 404	*15,9*	1 556	
		A 10	7 721	*17,7*	976	A 10	11 351	*24,5*	1 839	
			43 615	*100,0*	⌀ 794		46 434	*100,0*	⌀ 1 599	*101,4*
	Fall 3	A 7	22 683	*52,0*	720					
		A 8	1 791	*4,0*	774	A 8	27 679	*52,0*	1 512	
		A 9	11 460	*26,3*	823	A 9	7 404	*13,9*	1 556	
		A 10	7 721	*17,7*	976	A 10	11 351	*21,3*	1 839	
						A 11	6 803	*12,8*	2 116	
			43 615	*100,0*	⌀ 794		53 237	*100,0*	⌀ 1 665	*109,7*
Angestellte in Industrie und Handel		Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst				Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst				
		a) männlicher kaufmännischer Angestellter			596	a) männlicher kaufmännischer Angestellter			1 414	*137,3*
		b) männlicher technischer Angestellter			667	b) männlicher technischer Angestellter			1 567	*134,9*

[1]) Nur Betriebsverwaltung.
[2]) Einschließlich anteiliger jährlicher Sonderzuwendung.

Beamten des gehobenen Dienstes im Eingangs- und im ersten Beförderungsamt (A 9 und A 10). Zwischen den Beamten des gehobenen und des mittleren Dienstes bestehen aber in aller Regel beträchtliche Unterschiede im Hinblick auf ihre schulische Vorbildung und ihre laufbahnmäßige Ausbildung. Auch der Grad der Schwierigkeit ihrer Tätigkeiten ist verschieden. Gleichwohl werden beide Gruppen von Beamten ein und derselben Leistungsgruppe zugeteilt. Dabei werden dienstältere erfahrene Beamte des mittleren Dienstes mit dienstjüngeren, noch unerfahrenen Beamten des gehobenen Dienstes gleich klassifiziert.

Ähnlich verhält es sich mit der Abgrenzung der Leistungsgruppen II und III, d. h. der Besoldungsgruppen A 11 bis A 14 und A 7 bis A 10.

138. Bei der Leistungsgruppe II werden z. B. Beamte in den oberen Beförderungsämtern des gehobenen Dienstes mit Beamten im Eingangsamt und im ersten Beförderungsamt des höheren Dienstes zu einer Gruppe zusammengefaßt. Die Abgrenzung der Leistungsgruppen weicht danach von der Einteilung der Laufbahngruppen erheblich ab. Die zahlenmäßige Besetzung einer Leistungsgruppe und damit auch die Höhe des Durchschnittsverdienstes der einzelnen Leistungsgruppe wird indessen nicht unwesentlich davon bestimmt, welche Beamtengruppen ihr zugeordnet werden. Die im öffentlichen Dienst innerhalb der Laufbahnen herrschenden Verhältnisse können deshalb nicht außer acht gelassen werden.

139. Von Bedeutung ist auch die altersmäßige Zusammensetzung einer Leistungsgruppe. Das Alter der Beamten, die in den einzelnen Leistungsgruppen erfaßt werden, ist nun in besonderem Maße von den für die einzelnen Laufbahngruppen geltenden Vorschriften beeinflußt. So haben die zur Leistungsgruppe III zählenden Beamten in den oberen Beförderungsämtern des mittleren Dienstes regelmäßig ein hohes Lebens- und Dienstalter, da sie im allgemeinen erst nach langjähriger beruflicher Tätigkeit in diese Ämter aufsteigen. Anders verhält es sich dagegen mit den Inspektoren bzw. Oberinspektoren des gehobenen Dienstes, die ebenfalls zur Leistungsgruppe III gerechnet werden. Das Lebens- und Dienstalter der Inspektoren, die als Regelbewerber am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn stehen, ist wesentlich niedriger als das der Beamten in den Spitzenämtern des mittleren Dienstes. Dies trifft mit Einschränkungen auch für die Oberinspektoren zu. Hierbei ist jedoch zu beachten, daß das durchschnittliche Lebensalter des Inspektors, insbesondere des Oberinspektors, im Jahre 1957 nicht unerheblich höher als im Jahre 1970 lag, da sich die durchschnittliche Verweildauer im Eingangsamt und im ersten Beförderungsamt aufgrund der in der Zwischenzeit verbesserten Beförderungsmöglichkeiten beträchtlich verringert hat.

140. Diese im öffentlichen Dienst zu beobachtenden Einflüsse auf die altersmäßige Zusammensetzung der zu einer Leistungsgruppe gerechneten Beamten sind bei den zu vergleichenden Angestellten der privaten Wirtschaft nicht festzustellen, da die private Wirtschaft keine Laufbahngruppen und auch keine laufbahnmäßige Beförderung kennt. Zwischen der Altersschichtung von Beamten und von Angestellten der privaten Wirtschaft können daher innerhalb der gleichen Leistungsgruppe nicht unerhebliche Unterschiede bestehen. In der nachfolgenden Tabelle 25 ist für jede der 5 Leistungsgruppen die Altersschichtung der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft im Jahre 1966 der Altersschichtung der Beamten, wie sie am 2. Oktober 1968 bestanden hat, gegenübergestellt.

141. Das Lebensalter ist auch für die Höhe der Bezüge der Beamten und der Verdienste der Angestellten von besonderer Bedeutung. Es finden sich jedoch unterschiedliche Regelungen. Die Bezüge der Beamten wachsen mit zunehmendem Dienstalter innerhalb eines verhältnismäßig langen Zeitraumes, der zwischen 18 (= 9 Dienstaltersstufen) und 30 Jahren (= 15 Dienstaltersstufen) betragen kann. Das bedeutet, daß die Endbezüge der Besoldungsgruppe im allgemeinen zwischen dem 40. und 50. Lebensjahr erreicht werden. In den Tarifverträgen der privaten Wirtschaft ist durchweg eine Abhängigkeit der Verdienste vom Lebensalter höchstens bis zum 32. Lebensjahr der Angestellten vereinbart. Wegen dieser unterschiedlichen Regelung können sich bei einem auf der Grundlage von Leistungsgruppen durchgeführten Entwicklungsvergleich nicht unerhebliche Abweichungen zwischen der Höhe der Durchschnittsverdienste der Beamten und der Angestellten ergeben. Daraus lassen sich aber keine Schlüsse auf einen Rückstand oder Vorsprung ziehen.

142. Unterschiede in der Altersschichtung eines Bestandes von Beamten oder Angestellten weisen regelmäßig auch auf unterschiedliche Verhältnisse im Hinblick auf den Familienstand der einzelnen Beschäftigten und die von ihnen jeweils zu versorgenden Kinder hin. So ist z. B. der Anteil der Verheirateten bei einem Bestand von jungen Beschäftigten in aller Regel niedriger als bei einem Bestand von Älteren. Das Verhältnis von Verheirateten zu Ledigen wirkt sich wiederum auf die Zahl der zu versorgenden Kinder aus. Der Familienstand spielt indessen bei der Verdienstentwicklung von Beamten und Angestellten in der Wirtschaft eine unterschiedliche Rolle. Während nämlich die Höhe der Bezüge der Beamten von dem Familienstand und der Kinderzahl beeinflußt wird, bleiben die Familienverhältnisse bei der Bezahlung der Angestellten der privaten Wirtschaft weitgehend unberücksichtigt. Auch der Familienstand kann deshalb als Ursache dafür angesehen werden, daß zwischen der Höhe der durchschnittlichen Bezüge der Beamten und der der Durchschnittsverdienste der Angestellten innerhalb einer Leistungsgruppe Unterschiede festzustellen sind.

143. In diesem Zusammenhang ist auf einen nur dem Beamtentum eigenen Umstand hinzuweisen. Die Entwicklung der Bezüge von Beamten kann auch durch Veränderungen der beförderungsverhältnisse innerhalb einer Laufbahngruppe nicht unerheblich beeinflußt werden. Die nach 1957 in das Besoldungsrecht eingeführten strukturellen Verbesserungen haben z. B. u. a. zu einer stetigen Vergrößerung der Beförderungschancen vor allem derjenigen Beamten geführt, die noch in das Eingangsamt oder in das erste Beförderungsamt einer Laufbahngruppe eingestuft sind. So kann ein solcher Beamter als Regelbewerber nach dem Jahre 1957 in zunehmend kürzer werdenden Zeitabständen mit einer Beförderung in das nächsthöhere Amt rechnen als vergleichbare Beamte bis 1957.

144. Vor allem in denjenigen Bereichen des öffentlichen Dienstes, in denen der Anteil der Regelbewerber im Eingangsamt und im ersten Beförderungsamt einer Laufbahngruppe groß ist, haben die verbesserten Beförderungsmöglichkeiten einen Rückgang des durchschnittlichen Lebensalters und damit des Dienstalters der in den erwähnten beiden Ämtern befindlichen Beamten zur Folge gehabt. Die Altersschichtung der in diesen Ämtern beschäftigten Beamten hat sich demzufolge geändert. Dies kann aber — wie bereits dargelegt — dazu führen, daß sich der Anteil der verheirateten Beamten mit Kinderzuschlag und solcher ohne Kinder gegenüber dem Anteil der ledigen Beamten nicht unerheblich verringert. Wegen des Einflusses von Dienstalter, Familienstand und der Zahl der zu versorgenden Kinder auf die Besoldung wird die Höhe der durchschnittlichen Bezüge der in den beiden unteren Ämtern beschäftigten Beamten davon berührt. Läßt man die seit 1957 zugestandenen linearen Erhöhungen der Besoldung außer Betracht, so hätten sich allein wegen der Verjüngung des Bestandes, wegen des daraus resultierenden niedrigeren Dienstalters und wegen des höheren Anteils lediger Beamten an der Beamtengruppe die durchschnittlichen Bezüge der in den beiden unteren Ämtern tätigen Beamten im Laufe der Zeit verringert. Bei dieser Sachlage müßte ein Entwicklungsvergleich, der z. B. auf der Grundlage der Leistungsgruppe IV angestellt wird, die nach dem Zuordnungsschema des Statistischen Bundesamtes lediglich das Eingangsamt und das erste Beförderungsamt des mittleren Dienstes umfaßt, zu dem Trugschluß führen, daß die durchschnittlichen Bezüge der Beamten dieser Leistungsgruppe ohne die linearen Anhebungen gesunken sind. Bei Einschluß der linearen Erhöhungen würde der unzutreffende Eindruck hervorgerufen, daß die durchschnittlichen Bezüge nicht entsprechend diesen Anhebungen gewachsen seien.

145. Eine Prüfung der Entwicklung der durchschnittlichen Bezüge, die im Eingangsamt des mittleren und höheren Dienstes bei der Deutschen Bundespost erreicht werden, ergab, daß die Durchschnittsbezüge (einschließlich Amts- und Stellenzulagen, anteiliger jährlicher Sonderzuwendung) der Beamten im Eingangsamt des mittleren Dienstes (A 5) von 1957 bis 1970 um 99,3 % angestiegen

Tabelle 25

Gegenüberstellung der Altersgliederung [1] von Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft im Jahre 1966 und von Beamten am 2. Oktober 1968 nach Leistungsgruppen

	männliche Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft 1966 (in %)	männliche Beamte im öffentlichen Dienst 2. Oktober 1968 (in %)
Leistungsgruppe Ib		
unter 21 Jahre	—	—
21 bis 30 Jahre	5,2	—
30 bis 45 Jahre	47,8	19,0
45 bis 55 Jahre	24,2	28,1
55 und mehr Jahre	22,8	52,9
	100,0	100,0
Leistungsgruppe II		
unter 21 Jahre	0,1	—
21 bis 30 Jahre	13,2	9,5
30 bis 45 Jahre	46,3	42,5
45 bis 55 Jahre	21,4	24,6
55 und mehr Jahre	19,0	23,4
	100,0	100,0
Leistungsgruppe III		
unter 21 Jahre	1,5	—
21 bis 30 Jahre	31,1	12,2
30 bis 45 Jahre	36,9	41,8
45 bis 55 Jahre	15,8	26,4
55 und mehr Jahre	14,7	19,6
	100,0	100,0
Leistungsgruppe IV		
unter 21 Jahre	17,0	3,9
21 bis 30 Jahre	34,7	30,8
30 bis 45 Jahre	21,6	36,9
45 bis 55 Jahre	12,6	15,6
55 und mehr Jahre	14,1	12,8
	100,0	100,0
Leistungsgruppe V		
unter 21 Jahre	12,7	5,7
21 bis 30 Jahre	18,8	16,6
30 bis 45 Jahre	26,1	42,4
45 bis 55 Jahre	19,0	19,8
55 und mehr Jahre	23,4	15,5
	100,0	100,0

[1] Errechnet anhand der Ergebnisse der Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen des Statistischen Bundesamtes in der gewerblichen Wirtschaft im Jahre 1966 und im öffentlichen Dienst am 2. Oktober 1968.

sind [32]). Im gleichen Zeitraum machen die durchschnittlichen linearen Anhebungen [33]) der Bezüge von Bundesbeamten (einschließlich anteiliger jährlicher Sonderzuwendung) in der Besoldungsgruppe A 5 (Ortsklasse S)

für einen ledigen Beamten 108,2 %,

für einen verheirateten Beamten ohne Kinder 111,6 %

aus.

146. Ähnlich verhält es sich mit der Verdienstentwicklung im Eingangsamt des höheren Dienstes. Hier machten die durchschnittlichen linearen Anhebungen der Bezüge von 1957 bis 1970 in der Besoldungsgruppe A 13 (Ortsklasse S)

für einen ledigen Beamten 87,3 %,

für einen verheirateten Beamten ohne Kinder 87,6 %

aus, während die durchschnittlichen Bezüge der Beamten in diesem Amt lediglich um 76,0 % gestiegen sind.

147. Diese beiden Beispiele zeigen, daß die durchschnittliche Verdienstentwicklung in den einzelnen Besoldungsgruppen weithin kein zutreffendes Bild über die tatsächliche Einkommensentwicklung der betreffenden Beamten geben kann. In Entwicklungsvergleichen auf der Grundlage von Leistungsgruppen wird daher schon die Entwicklung der Verdienste von Beamten, die sich im Eingangsamt einer Laufbahngruppe befinden, mehr oder weniger unzutreffend wiedergegeben. Dies trifft bei allen Leistungsgruppen außer der Leistungsgruppe I zu.

148. Die Verdienstentwicklung der Angestellten der privaten Wirtschaft unterliegt nicht den vorgenannten im öffentlichen Dienst möglichen Einflüssen. Einmal kennt die private Wirtschaft weder Laufbahngruppen im Sinne des Beamtenrechts noch einen Aufstieg im Wege laufbahnmäßiger Beförderung. Zum anderen hängt die Höhe der Verdienste der Angestellten in weitaus geringerem Maße als bei den Beamten vom Alter (Dienstalter), Familienstand und von der Zahl der zu versorgenden Kinder ab. In den einzelnen Leistungsgruppen finden sich daher Angestellte und Beamte, deren Verdienste überwiegend nach unterschiedlichen Gesichtspunkten bemessen werden. Entwicklungsvergleiche, die auf solchen Grundlagen beruhen, müssen deshalb zu Ergebnissen führen, die kaum eine sachgerechte Beurteilung der Verdienstverhältnisse der in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst Beschäftigten erlauben.

[32]) Errechnet anhand von Angaben der Deutschen Bundespost. Bei den Berechnungen wurde von einem konstanten Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Beamten ausgegangen, um die bei Veränderungen dieses Verhältnisses sich ergebenden Niveauverschiebungen auszuschalten.

[33]) Unter der durchschnittlichen linearen Anhebung wird hier die Zunahme der Bezüge in der mittleren Dienstaltersstufe einer Besoldungsgruppe verstanden.

149. Verstärkte Zweifel an der Aussagekraft solcher Vergleiche treten auf, wenn die Zugehörigkeit der den einzelnen Leistungsgruppen zugeordneten Beamtengruppen zu den verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes untersucht wird. Über die Aufteilung der Beamten auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche im öffentlichen Dienst und jeweils auf die 5 Leistungsgruppen gibt die nachfolgende Tabelle 26 Aufschluß.

150. Ein großer Teil der von Beamten ausgeübten Tätigkeiten ist mit denen der Angestellten ersichtlich nicht zu vergleichen. So sind allein von den zur Leistungsgruppe II gehörenden Beamten rund 64 % in Schulen tätig. Die Verdienstentwicklung der zu dieser Leistungsgruppe gehörenden Beamten wird daher entscheidend von der Besoldung der Lehrer geprägt. Ein Entwicklungsvergleich zwischen den Beamten und den Angestellten der Leistungsgruppe II würde aber bedeuten, daß die Entwicklung der Besoldung aller in die Leistungsgruppe II eingestuften Beamten mit der Verdienstentwicklung von Angestellten verglichen werden müßte, die aufgrund besonderer Erfahrungen und selbständiger Leistungen in verantwortlicher Tätigkeit mit eingeschränkter Dispositionsbefugnis tätig sind oder über umfassende kaufmännische oder technische Kenntnisse verfügen oder die als Obermeister, Oberrichtmeister oder Meister mit hohem beruflichen Können mit besonderer Verantwortung großen Werkstätten oder Abteilungen vorstehen. Das erscheint jedoch weithin ausgeschlossen. Die Besoldung der Lehrer hat z. B. in den vergangenen Jahren aus verschiedenen Gründen eine besondere Förderung und Entwicklung erfahren. Sie wird nach Gesichtspunkten ausgerichtet, die für die Bemessung der Gehälter von Angestellten in der privaten Wirtschaft und für die Einstufung in die Besoldungsgruppen im öffentlichen Dienst allgemein nicht oder doch nur zu einem geringen Teil gelten.

Die Tätigkeit von Lehrern läßt sich überdies nicht unter Aufgaben subsumieren, die für die gehaltliche Einstufung von Angestellten in den kaufmännischen und technischen Bereichen in der gewerblichen Wirtschaft maßgeblich sind. Ähnliches gilt auch für einen nicht unerheblichen Teil derjenigen Tätigkeiten, die außerhalb des Schulbereiches bei anderen Behörden und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden. Von den zur Leistungsgruppe II gehörenden Beamten sind weitere 27,6 % bei Behörden mit überwiegend hoheitsrechtlichen Aufgaben und bei der Polizei beschäftigt. Deren Aufgaben decken sich ebenfalls weithin nicht mit der Art von Tätigkeiten, die in der Wirtschaft zu verrichten sind. Der Leistungsgruppe II gehören danach rund 90 % Beamte an, die dem bei dieser Gruppe vorausgesetzten Tätigkeitsbild nur teilweise entsprechen. Auch in den anderen Leistungsgruppen sind hohe Anteile von Beamten anzutreffen, auf die nur bedingt die Merkmale der Leistungsgruppen zutreffen. In der Leistungsgruppe I b sind es rund 90 %, in der Leistungsgruppe III immerhin rund 57 %, während sich das Verhältnis bei den Leistungsgruppen IV und V dem der Wirtschaft besser anpaßt. So verrichten 61,2 % (Lei-

Tabelle 26

Übersicht über die Zugehörigkeit der Beamten zu den verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes innerhalb der einzelnen Leistungsgruppen am 2. Oktober 1968 [1])

Bereiche	Leistungsgruppe									
	I b		II		III		IV		V	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Behörden und Einrichtungen *ohne* Schulen und *ohne* Polizei	14 490	*57,2*	112 440	*26,6*	156 300	*35,2*	54 740	*24,7*	10 970	*6,7*
Schulen	8 200	*32,4*	272 530	*64,4*	6 680	*1,5*	(130)	*(0,1)*	—	—
Polizei	130	*0,5*	4 150	*1,0*	90 480	*20,4*	26 900	*12,2*	660	*0,4*
Wirtschaftsunternehmen	320	*1,2*	3 970	*0,9*	6 720	*1,5*	1 600	*0,7*	230	*0,2*
Deutsche Bundesbahn	590	*2,3*	10 220	*2,4*	83 600	*18,8*	89 370	*40,3*	44 170	*27,2*
Deutsche Bundespost	420	*1,7*	9 880	*2,3*	81 200	*18,3*	46 370	*20,9*	106 380	*65,4*
Sozialversicherungsträger	1 190	*4,7*	10 300	*2,4*	19 090	*4,3*	2 470	*1,1*	120	*0,1*
Öffentlicher Dienst insgesamt	25 340	*100*	423 490	*100*	444 070	*100*	221 580	*100*	162 530	*100*

[1]) Errechnet anhand der Ergebnisse der vom Statistischen Bundesamt vorgenommenen Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen im öffentlichen Dienst vom 2. Oktober 1968.

stungsgruppe IV) bzw. 92,6 % (Leistungsgruppe V) der Beamten im Bereich der beiden Betriebsverwaltungen (Deutsche Bundesbahn, Deutsche Bundespost) Tätigkeiten, die denen ähnlich sind, die Angestellte der gleichen Leistungsgruppe in der gewerblichen Wirtschaft ausüben. Es ist jedoch zu berücksichtigen, daß die Tätigkeiten in der Leistungsgruppe V, die ausschließlich von Beamten des einfachen Dienstes verrichtet werden, in der privaten Wirtschaft häufig von Arbeitern ausgeübt werden.

151. Auf das Ganze gesehen müssen ernste Bedenken gegen die Annahme geltend gemacht werden, daß im Wege eines Entwicklungsvergleichs auf der Grundlage der verschiedenen Leistungsgruppen Ergebnisse gewonnen werden könnten, die geeignet wären, einen bezifferbaren Rückstand oder Vorsprung der Beamtenbesoldung festzustellen.

152. Es bleibt die Frage zu untersuchen, ob bei einer Modifizierung der Einteilung der Leistungsgruppen, durch Beschränkung der Vergleiche auf bestimmte Beschäftigungsgruppen, durch Festschreibung von Altersstrukturen bei den Beschäftigten oder durch andere Maßnahmen der Aussagewert von Entwicklungsvergleichen, die auf der Grundlage von Leistungsgruppen vorgenommen werden, zu verbessern wäre. Alle in diese Richtung zielende Bemühungen führen indessen zu einer Fülle von Problemen, die vor allem wegen des Fehlens geeigneter statistischer Erhebungen einer Lösung kaum zugänglich sein dürfen. Selbst wenn aber solche Bemühungen erfolgreich sein würden, so ließen dennoch die Ergebnisse so verbesserter Entwicklungsvergleiche keine befriedigenden Aussagen über die Besoldungssituation der Beamten zu.

153. Bei Außerachtlassen ihrer Einstufung in die Besoldungsordnung könnten die Beamten nur nach der von ihnen ausgeübten Tätigkeit den einzelnen Leistungsgruppen zugeordnet werden. Die einzelnen Tätigkeiten sind aber lediglich nach allgemeinen und den Einzelfall nicht immer treffenden Merkmalen in Leistungsgruppen zusammengefaßt. Es werden daher in vielen Fällen Zweifel bestehen bleiben, ob die Zuordnung der Beamten den tatsächlichen Verhältnissen entspricht. Außerdem würden zum Teil ungleichartige Tätigkeiten die Grundlage des Vergleichs abgeben.

154. Ein solcher Vergleich ließe auch nicht ohne weiteres einen Schluß auf die wirkliche durchschnittliche Verdienstentwicklung der Beamten zu. Der einzelne Beamte kann und wird im Laufe seines beruflichen Lebens sein Tätigkeitsgebiet — mitunter sogar mehrmals — wechseln. Es kann deshalb nicht allgemein unterstellt werden, daß z. B.

ein Beamter der Leistungsgruppe IV, der in Besoldungsgruppe A 5 oder A 6 eingestuft ist, während seines gesamten beruflichen Lebens in diesen beiden Besoldungsgruppen und damit in dieser Leistungsgruppe verbleibt. In Anbetracht der zahlreichen strukturellen Verbesserungen im Besoldungsrecht wäre eine solche Annahme kaum zutreffend. Die nicht unerhebliche Verbesserung der Beförderungsmöglichkeiten innerhalb der einzelnen Laufbahngruppen des öffentlichen Dienstes hat bewirkt, daß viele Beamte im Laufe ihrer Dienstzeit in höhere Besoldungsgruppen gelangen und deshalb nicht ein für alle Mal ein und derselben Leistungsgruppe, sondern aufsteigend einer höheren Leistungsgruppe zugeordnet werden müssen. In welchem Umfang sich die Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten auf die Höhe der Verdienste der Beamten und auf ihre Zuordnung zu Leistungsgruppen ausgewirkt hat, bedarf einer besonderen Untersuchung. Diese wird im nachfolgenden Abschnitt vorgenommen.

VII. Die Auswirkungen linearer und struktureller Verbesserungen im Besoldungswesen auf die Entwicklung der Verdienste von Beamten

1. Die linearen und strukturellen Verbesserungen

155. Die Besoldung der Beamten ist von 1957 bis 1970 sowohl durch zahlreiche lineare Erhöhungen der Dienstbezüge als auch durch strukturelle Maßnahmen, die sich auf die Höhe der Bezüge auswirkten, beeinflußt worden.

156. Die linearen (prozentualen) Erhöhungen führten vor allem zu höheren Grundgehältern und Ortszuschlägen. Diese Anhebung der Bezüge traf indessen nicht alle Beamte gleichmäßig. Vielmehr veränderten sich die Dienstbezüge der einzelnen Beamten in unterschiedlichem Maße, weil zugleich das Verhältnis zwischen dem Anfangs- und Endgehalt durch eine Verbesserung der Grundgehälter in verschiedenen Anfangsstufen sowie durch Verringerung bzw. Erhöhung der Zahl der Dienstaltersstufen innerhalb der Besoldungsgruppen geändert wurde. So änderte sich im Zeitraum von 1957 bis 1970 für einen verheirateten Beamten ohne Kinder in Ortksklasse S

in der Besoldungsgruppe A 5
das Anfangsgehalt um 103,4 %
das Endgehalt um 103,2 %

in der Besoldungsgruppe A 6
das Anfangsgehalt um 105,2 %
das Endgehalt um 94,2 %

in der Besoldungsgruppe A 9
das Anfangsgehalt um 87,1 %
das Endgehalt um 81,8 %

in der Besoldungsgruppe A 10
das Anfangsgehalt um 90 %
das Endgehalt um 83,4 %

in der Besoldungsgruppe A 13
das Anfangsgehalt um 80,4 %
das Endgehalt um 80,4 %

in der Besoldungsgruppe A 14
das Anfangsgehalt um 70,8 %
das Endgehalt um 76,2 %.

157. Die ungleichmäßigen Auswirkungen der linearen Erhöhungen wurden noch dadurch verstärkt, daß die für die Bemessung des Ortszuschlages maßgebliche Einteilung nach Ortsklassen wiederholt geändert wurde und eine der Ortsklassen überhaupt wegfiel. Weiterhin änderte sich die Höhe des verheirateten Beamten mit Kindern gewährten Kinderzuschlages. Zu einer nicht unerheblichen Anhebung der Dienstbezüge haben schließlich auch die Änderungen der Vorschriften über die Festsetzung des Besoldungsdienstalters sowie die Einführung zahlreicher Amts- und Stellenzulagen geführt.

158. In besonderem Maße ist die Entwicklung der Bezüge durch die sogenannten strukturellen Verbesserungen beeinflußt worden, die für die Zeit bis 1970 im wesentlichen im 1. BesNG und 2. BesNG ihren Niederschlag gefunden haben. Mit dem 2. BesNG wurde erstmals für den Bund zugelassen, daß Beamte jeweils innerhalb kurzer Fristen in das erste Beförderungsamt des mittleren, gehobenen und des höheren Dienstes nach einer mit Erfolg abgeleisteten Tätigkeit im Eingangsamt aufgrund besonderer Fachkenntnisse und Erfahrungen eingewiesen werden dürfen. Vornehmlich Richter, Lehrer und Polizeivollzugsbeamte wurden außerdem insofern besonders behandelt, als den Richtern nach Erreichen bestimmter Dienstaltersstufen erhöhte Grundgehälter zuerkannt wurden, während vor allem die Ämter der Lehrerschaft, aber auch die der Polizeivollzugsbeamten in höhere Besoldungsgruppen eingestuft wurden.

159. Auch der schon mit dem 1. BesNG erfolgten Einführung eines zusätzlichen Spitzenamtes in den Laufbahngruppen des einfachen, mittleren und gehobenen Dienstes kommt Bedeutung zu. Diese Spitzenämter entsprechen den Eingangsämtern der jeweils nächsthöheren Laufbahngruppe. Sie stellen sich als Verzahnungsämter dar, die eine Zugehörigkeit zu der ersten Besoldungsgruppe der nächsthöheren Laufbahn schaffen, ohne daß damit ein Aufstieg in diese höhere Laufbahn verbunden ist.

160. Eine weitere bedeutsame Neuerung im Besoldungswesen ist die gesetzliche Festlegung der prozentualen Anteile einzelner Beförderungsämter an der Gesamtzahl der Planstellen einer Laufbahngruppe. Die Entwicklung zeigt die nachfolgende Tabelle 27:

Tabelle 27

Entwicklung der Obergrenzen für den Anteil der Beförderungsämter in den einzelnen Laufbahngruppen

Besoldungsgruppe	nach dem 1. Bes.NG (ab 1. Juli 1967)	nach dem 2. Bes.NG (ab 1. Juni 1969)
A 7	40 %	40 %
A 8	20 %	25 %
A 9	5 %	5 %
A 11	25 %	30 %
A 12	8 %	10 %
A 13	2 %	2 %
A 15	18 %	22 %
A 16	5 %	6 %

2. Das Untersuchungsverfahren zur Ermittlung der Auswirkungen der verschiedenen Maßnahmen beispielhaft dargestellt an einem Teilbestand

161. Wegen der Verschiedenartigkeit der nach 1957 eingetretenen Verbesserungen im Besoldungswesen sind Analysen ihrer Auswirkung auf die Besoldung der Beamten erschwert. Die linearen Erhöhungen haben ihren Niederschlag zum größten Teil in einer Anhebung der Grundgehälter und Ortszuschläge gefunden. Ihre Auswirkungen können deshalb anhand der jeweils geltenden Tabellen für die Grundgehaltssätze und für die Ortszuschläge untersucht werden. Schwierigkeiten ergeben sich aber bei der Untersuchung der verschiedenartigen strukturellen Verbesserungen. Diese Verbesserungen haben zu einer wesentlichen Ausweitung der Aufstiegsmöglichkeiten der Beamten und damit auch ihrer Verdienstmöglichkeiten beigetragen. Um das Ausmaß aufzeigen zu können, war es notwendig, den beruflichen Werdegang von Beamten zu untersuchen, die sich schon im Jahre 1957 im Dienst befanden und ohne Unterbrechung auch noch im Jahre 1970 in den verschiedenen Laufbahnen des öffentlichen Dienstes tätig waren. Für solche Untersuchungen standen zwei Wege offen:

162. Einmal konnte versucht werden, anhand der Personalakten von in Betracht kommenden Beamten Erhebungen über ihren beruflichen Werdegang vorzunehmen. Dieses Verfahren erwies sich jedoch als nicht praktikabel, da seine Anwendung mit einem unvertretbaren Aufwand an Zeit und Kosten verbunden gewesen wäre und bei den zu befragenden Behörden zu einem unzumutbaren Arbeitsaufwand geführt hätte.

163. Zum anderen konnte der berufliche Werdegang von Beamten anhand einer modellartigen Rechnung untersucht werden. Dazu war die Entwicklung eines besonderen Rechenverfahrens notwendig, in dem der zum Teil komplexen Wirkung der verschiedenen strukturellen Verbesserungen im Besoldungswesen auf die Aufstiegsmöglichkeiten der Beamten in befriedigendem Umfange Rechnung getragen wurde. Bei der Suche nach einem solchen Verfahren mußte zunächst geprüft werden, von welchen Umständen der berufliche Aufstieg des einzelnen Beamten beeinflußt werden kann. Die Aufstiegsmöglichkeiten von Beamten können nun im Zeitablauf von folgenden Umständen wesentlich beeinflußt werden:

- Von der in einer Laufbahn vorhandenen Anzahl der Planstellen,
- von der Zahl der Beförderungen in ranghöhere Beförderungsämter,
- von der Zahl der Beamten, die durch Tod, Krankheit, Unfall, Pensionierung, Versetzung, Beendigung des Beamtenverhältnisses oder im Wege des Aufstieges aus den ranghöheren Beförderungsämtern einer Laufbahn ausscheiden,
- von der Zahl der Beamten, die aus einem Bereich des öffentlichen Dienstes zu einem anderen in ranghöhere Beförderungsämter einer Laufbahn wechseln,
- von der Zahl der Angestellten, die nach der Berufung in das Beamtenverhältnis in ranghöhere Beförderungsämter einer Laufbahn eingewiesen werden.

Daneben sind von Bedeutung:

- Die in der Laufbahnverordnung bestimmte Mindestzeit von einem Jahr, die zwischen zwei Beförderungen verstreichen muß,
- das durch die Laufbahnverordnung für eine Beförderung jeweils festgelegte Mindest- und Höchstalter,
- die Regelung eines Bewährungsaufstieges.

164. Das Ergebnis der ausgedehnten und zeitaufwendigen Untersuchungen läßt eindeutig erkennen, daß gerade die strukturellen Änderungen im Besoldungswesen zu Verbesserungen auf dem Gebiet der Besoldung geführt haben. Da diese Auswirkungen zahlenmäßig erfaßbar sind, bot sich die Möglichkeit, mit Hilfe geeigneten Zahlenmaterials den beruflichen Werdegang von Beamten einer Laufbahn rechnerisch nachzuvollziehen und auf diese Weise die Wirkung strukturreller Verbesserungen sichtbar zu machen. Zahlenmaterial, das solche Berechnungen zuließ, konnte indessen nur von der Deutschen Bundesbahn und der Deutschen Bundespost zur Verfügung gestellt werden. Es gelang

- für die Laufbahn des Postschaffners bei der Deutschen Bundespost,
- für die Assistentenlaufbahn bei der Deutschen Bundespost und der Deutschen Bundesbahn,
- für die Laufbahn der Inspektoren bei der Deutschen Bundespost und der Deutschen Bundesbahn

den beruflichen Werdegang derjenigen Beamten, die von 1957 bis 1970 ununterbrochen in den genannten Laufbahnen beschäftigt waren, mit einem hohen Grad der Wahrscheinlichkeit anhand von Berechnungen zu ermitteln. Diese Berechnungen bestehen aus einer Folge gleichbleibender, sich von Jahr zu Jahr wiederholender Rechenschritte. Zur

Erläuterung des Rechenganges sowie der dabei gemachten Annahmen genügt es daher, einen dieser Rechenschritte als Beispiel darzustellen. Zu diesem Zweck soll auf einen Rechengang zurückgegriffen werden, der bei den Untersuchungen über den beruflichen Werdegang von Beamten in der Assistentenlaufbahn der Deutschen Bundesbahn angewendet wurde.

165. Nach Angaben der DB waren am Ende der Jahre 1966 und 1967 folgende Planstellen in den einzelnen Ämtern der Laufbahn der Assistenten besetzt:

Besoldungsgruppe	1966	1967	Veränderung gegenüber 1966
A 5	7 988	9 096	+1 108
A 6	18 990	14 729	−4 261
A 7	19 023	21 454	+2 431
A 8	8 245	11 623	+3 378
A 9	—	598	+ 598
Summe ...	54 246	57 500	+3 254

Die Zahl der besetzten Stellen hat danach von 1966 bis 1967 insgesamt um 3254 Stellen zugenommen. Dieses Ergebnis beruht auf einer unterschiedlichen Entwicklung der Zahl der Planstellen, die für die einzelnen Besoldungsgruppen angesetzt wurden.

166. Für ein zusätzliches Spitzenamt (A 9) standen erstmals 598 Planstellen für Betriebsinspektoren zur Verfügung. Die Stellenzahl für Ober- und Hauptsekretäre (A 7 und A 8) sowie für Assistenten (A 5) wurde erhöht, während die Zahl der Stellen für Sekretäre (A 6) erheblich zurückging. Die Maßnahmen führten zu einer großen Zahl von Beförderungen, die weit in die gesamte Laufbahn ausstrahlten.

167. Aufgrund der neuen 598 A 9-Planstellen konnte eine entsprechende Anzahl von Hauptsekretären in dieses Amt befördert werden. Damit wurden zugleich die 598 Planstellen, aus denen die beförderten Hauptsekretäre bis dahin besoldet worden waren, frei. Durch die Vermehrung der Zahl der Planstellen von ursprünglich 8245 auf 11 623 erhöhte sich die Zahl der in der Besoldungsgruppe A 8 zur Verfügung stehenden Planstellen um weitere 3378. Durch Tod, Zurruhesetzung, Unfall, Krankheit und Versetzung schieden weitere 474 [34]) Beamte, die als Hauptsekretäre der Laufbahn angehört hatten, aus. Schließlich erhielten 217 Hauptsekretäre die Zulassung für die Laufbahn des gehobenen Dienstes, so daß auch diese Stellen für eine erneute Verwendung zur Verfügung standen. Insgesamt waren danach 4667 Stellen für eine neue Vergabe (Beförderung) verfügbar. Davon wurden 11 Stellen mit Beamten besetzt, die zuvor schon in einem anderen Dienstzweig ein ranggleiches Amt innegehabt hatten oder aus dem Angestelltenstatus in das Beamtenverhältnis berufen wurden [35]). In die verbleibenden 4656 Planstellen wurden von den Ende 1966 vorhandenen Obersekretären 4656 Beamte (= 24,5 %) unter gleichzeitiger Beförderung zum Hauptsekretär eingewiesen.

168. Als Folge dieser Beförderungen waren 4656 Planstellen in der Besoldungsgruppe A 7 frei geworden, die neu vergeben werden konnten (Sogwirkung der durch Strukturverbesserungen ausgelösten Beförderungen in die ranghöheren Beförderungsämter). Da im Laufe des Jahres 1967 438 Obersekretäre zur Laufbahn des gehobenen Dienstes zugelassen worden waren und 617 Beamte aus diesem Beförderungsamt (A 7) durch Tod, Zurruhesetzung und Versetzung ausgeschieden waren, kamen weitere 1055 Planstellen hinzu. Schließlich führten 2431 zusätzlich bewilligte A 7-Planstellen dazu, daß insgesamt 8142 Planstellen für Beförderungen zur Verfügung standen. Davon wurden 55 Stellen mit Beamten besetzt, die zuvor in anderen Dienstzweigen tätig waren oder als Angestellte in das Beamtenverhältnis berufen wurden. Mit den verbleibenden Stellen wurden somit 8087 Sekretäre zu Obersekretären befördert.

169. Dies hatte wiederum zur Folge, daß eine gleichgroße Zahl von Planstellen in der Besoldungsgruppe A 6 neu zu besetzen war. Im Verlaufe des Jahres 1967 fielen jedoch 4361 Stellen weg. Es kann angenommen werden, daß davon ein großer Teil der aufgrund der Beförderungen frei gewordenen Stellen betroffen wurde. Durch Tod, Zurruhesetzung und Versetzung schieden 466 Beamte aus ihren Ämtern aus. Ferner verließen 151 Beamte die Laufbahn, da sie eine Zulassung für die Laufbahn des gehobenen Dienstes erhalten hatten. In der Besoldungsgruppe A 6 waren somit insgesamt 8694 Stellen frei geworden. Wegen des Wegfalls von 4261 Stellen konnten aber nur 4433 Stellen neu vergeben werden.

In 102 dieser Stellen konnten Beamte eingewiesen werden, die bisher in anderen Dienstzweigen tätig waren oder vor ihrer Berufung in das Beamtenverhältnis als Angestellter Beschäftigung gefunden hatten. In die verbleibenden 4331 Stellen wurden unter Beförderung zum Sekretär Assistenten eingewiesen.

170. Wegen der Sogwirkung dieser Beförderungen waren im Eingangsamt (A 5) 4331 Stellen mit Aufstiegsbeamten aus dem einfachen Dienst oder mit neu ins Beamtenverhältnis berufenen Bediensteten besetzbar. Weitere 197 Planstellen, deren Inhaber durch Tod, Zurruhesetzung und Versetzung im Laufe des Jahres 1967 ausgeschieden waren, standen ebenfalls zur Verfügung. Schließlich konnten mit den zusätzlich bewilligten 1108 A 5-Planstellen Bedienstete als Beamte in die Laufbahn übernommen werden.

[34]) Errechnet anhand von Angaben der Deutschen Bundesbahn.

[35]) Errechnet anhand von Angaben der Deutschen Bundesbahn.

171. Es bleibt die Frage offen, in welcher Weise rechnerisch festgestellt werden kann, in welchem Umfang die verschiedenen Beförderungen denjenigen Beamten zugute gekommen sind, die bereits seit 1957 ununterbrochen in der Laufbahn tätig waren. Von der Beantwortung dieser Frage hängt aber ab, ob der berufliche Werdegang dieser Gruppe von Beamten untersucht werden kann. Durch Anwendung einer besonderen Aufschreibtechnik und durch vereinfachte Annahme in bezug auf die bei Beförderungen festzustellende Übung war eine befriedigende Beantwortung dieser Frage möglich. Die Herkunft der im Jahre 1957 in den einzelnen Ämtern der Laufbahn befindlichen Beamten sowie die Herkunft aller zu einem späteren Zeitpunkt in die Laufbahn eingetretenen Beamten konnte im Wege der Aufschreibung ermittelt werden. Bei den Berechnungen wurde die Herkunft jeweils getrennt nach der Ausgangs-Besoldungsgruppe ausgewiesen. Auf diese Weise bereitete es keine Schwierigkeiten, sich jeweils nach Abschluß eines Rechenganges zunächst einen Überblick über die Herkunft und die bisherige Verweildauer der einzelnen Beamten in den Ämtern der einzelnen Besoldungsgruppen zu verschaffen. So ergab sich zum Beispiel nach Abschluß des Rechenganges in der Besoldungsgruppe A 7 folgende Zusammensetzung der Beamten:

Zusammensetzung der Beamten in der Besoldungsgruppe A 7 (Assistentenlaufbahn) im Jahre 1967

Untergruppe	Anzahl	Ursprüngliches Beförderungsamt im Jahre 1957	Verweildauer in einem Amt der Besoldungsgruppe
1.	890	A 7	10 Jahre
2.	50	A 6	9 Jahre
3.	99	A 6	8 Jahre
4.	129	A 6	7 Jahre
5.	250	A 6	6 Jahre
6.	227	A 6	5 Jahre
7.	231	A 6	4 Jahre
8.	774	A 6	3 Jahre
9.	1 423	A 6	2 Jahre
10.	3 650	A 6	1 Jahr
11.	1 957	A 6	0 Jahre
12.	154	A 5	6 Jahre
13.	139	A 5	5 Jahre
14.	146	A 5	4 Jahre
15.	414	A 5	3 Jahre
16.	787	A 5	2 Jahre
17.	2 039	A 5	1 Jahr
18.	3 282	A 5	0 Jahre
19.	2 382	(Neuzugang nach 1957)	9 Jahre bis 1 Jahr
Summe ...	19 023		

Aus den Angaben der Tabelle ist ersichtlich, daß im Jahre 1967 in der Besoldungsgruppe A 7 87,5 % der Stellen mit Beamten besetzt waren, die 1957 in die Besoldungsgruppen A 7, A 6 oder A 5 eingestuft waren. Zu beachten ist allerdings, daß die in der Tabelle angegebene Herkunft und die Verweildauer und damit die Zusammensetzung der Beamten errechnet worden sind.

172. Aus den jährlichen Angaben über die aus der Laufbahn durch Tod, Krankheit, Versetzung und aus ähnlichen Gründen ausgeschiedenen Beamten konnte nicht entnommen werden, wie viele dieser Beamten bereits vor 1957 der Laufbahn angehörten und in welche Besoldungsgruppe sie 1957 eingestuft waren. Eine solche Aufgliederung der Angaben ist aber für die Verfolgung des beruflichen Werdeganges der seit 1957 in der Laufbahn tätigen Beamten notwendig. Die uns zur Verfügung gestellten Unterlagen mußten deshalb entsprechend aufbereitet werden. Empirische Untersuchungen führten zu dem Ergebnis, daß ein der Wirklichkeit nahekommendes Ergebnis erreicht werden kann, wenn die Zahl der durch Tod, Zurruhesetzung und aus ähnlichen Gründen ausscheidenden Beamten nach dem zahlenmäßigen Gewicht, das die nach Herkunft und Verweildauer aufgegliederten einzelnen Gruppen jeweils am Gesamtbestand haben, aufgeteilt werden. Die in jeder einzelnen Gruppe vorhandene Zahl von Beamten wurde sodann um diese errechneten Anteile vermindert [36]).

173. Aus den Unterlagen über die in einer Besoldungsgruppe jährlich zu verzeichnenden Beförderungen war nicht zu entnehmen, welchen der Laufbahn angehörenden Beamten diese Beförderungen jeweils zugute gekommen waren. Es kam deshalb darauf an, einen Modus zur Aufteilung der Beförderungen auf die zu berücksichtigenden Beamten zu finden, der die praktische Handhabung bei der Vergabe von Beförderungsstellen soweit wie möglich widerspiegelte. Aufgrund zahlreicher Untersuchungen und nach bei verschiedenen Verwaltungen eingeholten Auskünften konnte für die Aufgliederung der Beförderungen folgendes Verfahren als gangbar festgestellt werden:

174. Entsprechend der Rechtslage wurden zunächst alle diejenigen Beamtengruppen von Beförderungen ausgenommen, die weniger als ein Jahr in der jeweils betrachteten Besoldungsgruppe eingestuft waren. Für Beförderungen aus dem Eingangsamt in das erste Beförderungsamt kommen vorwiegend dieje-

[36]) Bei diesen Ansätzen wird u. a. unterstellt, daß die Wahrscheinlichkeit für den Eintritt des Todesfalles oder der Dienstunfähigkeit weitgehend vom Lebensalter des Beamten unabhängig ist. Dabei wurde aber nicht übersehen, daß diese Annahme nicht in allen Fällen die in der Wirklichkeit bestehenden Verhältnisse widerspiegelt. Nähere Untersuchungen ergaben jedoch, daß die Beibehaltung der Annahme sich rechtfertigt, weil die Rechnung durch sie in erwünschter Weise vorsichtig angestellt wird und dadurch eher eine zu niedrige Zahl von Beförderungen errechnet wird.

nigen Beamten in Betracht, die relativ bereits längere Zeit im Eingangsamt tätig waren. In ungefähr 90 % der Fälle werden daher solche Beförderungen diejenigen betreffen, die die längste Zeit in einem Eingangsamt tätig waren. Die restlichen 10 % der Beförderungsfälle wurden dagegen unabhängig von der Dauer der Zugehörigkeit des Beamten zu einer Besoldungsgruppe verteilt. Dabei war der zahlenmäßige Anteil maßgeblich, mit dem die jeweils nach Herkunft und Verweildauer gruppierten Beamten im Gesamtbestand vertreten waren. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, daß in gewissem Umfange solche Beamte bevorzugt werden, die herausragende Leistungen erbringen und sich durch besondere Tüchtigkeit auszeichnen. Diese Beamte steigen in verhältnismäßig kurzen Zeitabschnitten in höhere Ämter der Laufbahn auf. Die Aufteilung der Beförderungen richtete sich dementsprechend nach diesen beiden Gruppen von Beamten und wurde für jeden Fall nach einem Hundertsatz vorgenommen, der der Praxis stark nahekommt.

Danach betrug die Aufteilungsquote

für Beförderungen vom ersten Beförderungsamt zum zweiten Beförderungsamt 60 % : 40 %,

für Beförderungen vom zweiten Beförderungsamt zum dritten Beförderungsamt 40 % : 60 %,

für Beförderungen vom dritten Beförderungsamt zum Spitzenamt 40 % : 60 %.

Die zuerst genannte Prozentzahl zeigt jeweils den Anteil der Beförderungen an, die auf Beamte mit der längsten Verweildauer in der Besoldungsgruppe entfallen, die zweite Prozentzahl den Anteil von reinen Leistungsbeförderungen.

175. Für die Assistentenlaufbahn bei der Deutschen Bundesbahn konnte auf diese Art beispielhaft gezeigt werden, daß die im Jahre 1967 eingeführten strukturellen Verbesserungen (Schaffung neuer Spitzenämter, Vermehrung der Stellen in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8) sich in einer großen Zahl zusätzlicher Beförderungen ausgewirkt haben. Sie haben im Jahre 1967 dazu geführt, daß 13 127 zusätzliche Beförderungen durchgeführt werden konnten, obwohl die Planstellen lediglich um insgesamt 3254 vermehrt worden sind. Die strukturellen Maßnahmen ermöglichten damit eine Beförderung von mehr als einem Viertel der Laufbahnangehörigen.

176. Die Sogwirkung struktureller Verbesserungen hat auch den beruflichen Werdegang der Beamten in den untersuchten Laufbahnen in besonderem Maße beeinflußt. Dies wird unmittelbar aus den Ergebnissen der für die bestimmten Laufbahnen nachstehend wiedergegebenen Analysen deutlich. Die bei der Untersuchung angewendete Arbeitsweise und die dabei gemachten Annahmen wurden bereits eingehend erörtert. Deshalb kann hier auf die Wiedergabe der im Verlauf der Analysen erstellten umfangreichen Arbeitstabellen sowie der zahlreichen Berechnungen verzichtet werden.

3. Die Auswirkungen der verschiedenen Maßnahmen am Beispiel der Laufbahn der Postschaffner

177. Am Ende des Jahres 1957 waren bei der Deutschen Bundespost etwa 66 400 Beamte in der Postschaffnerlaufbahn tätig. Nach Angaben der DBP haben wir ermittelt, daß im Zeitraum 1957 bis 1970 41 500 dieser Beamten durch Tod, Zurruhesetzung, Dienstunfähigkeit und aus ähnlichen Gründen aus der Laufbahn ausgeschieden sind, so daß im Jahre 1970 noch etwa 24 900 Beamte ihren Dienst in dieser Laufbahn verrichteten. Die Untersuchungen über den beruflichen Werdegang der verbliebenen Beamten, die wie im vorhergehenden Abschnitt beschrieben, vorgenommen wurden, führten zu den in Tabelle 28 wiedergegebenen Ergebnissen.

Tabelle 28

Von 100 Beamten, die 1970 ein Amt in der Besoldungsgruppe A ... innehatten,	waren im Jahre 1957 ... % in der Besoldungsgruppe A ... eingestuft [1]
A 5[s]	23,5 % (5,0 %) in A 4 46,0 % (37,8 %) in A 3 30,5 % (57,2 %) in A 2 100,0 %
A 4	0,2 % (1,7 %) in A 4 9,8 % (14,1 %) in A 3 90,0 % (84,2 %) in A 2 100,0 %
A 3	0 % (0 %) in A 3 0 % (0 %) in A 2
A 2	0 % (0 %) in A 2

[1]) Die eingeklammerten Werte geben die Ergebnisse einer bei der Oberpostdirektion Frankfurt vorgenommenen Erhebung wieder.

178. Zur Absicherung der zum Teil rechnerisch ermittelten Ergebnisse wurde mit Zustimmung des Bundesministeriums für Post- und Fernmeldewesen bei der Oberpostdirektion (OPD) Frankfurt der berufliche Werdegang aller in der Postschaffnerlaufbahn dieser OPD in der Zeit von 1957 bis 1970 aktiven Beamten festgestellt. Die in diesem Bezirk gegebenen Verhältnisse können weitgehend als repräsentativ für den gesamten Bereich der Deutschen Bundespost angesehen werden. Die Ergebnisse der Erhebungen sind in Tabelle 28 in Klammern wiedergegeben. Ihr Vergleich mit den rechnerisch ermittelten Ergebnissen läßt erkennen, daß in der Besoldungsgruppe A 4 fast eine Übereinstimmung festzustellen ist, während in der Besoldungsgruppe A 5 die rechnerisch ermittelten Ergebnisse der Untersu-

Tabelle 29

Von 100 Beamten, die 1957 ein Amt in der Besoldungsgruppe A ... innehatten	hatten bis zum Jahre 1970 ... % der Beamten ein Beförderungsamt in der Besoldungsgruppe A ... erreicht
A 2	0 % in A 3 84,2 % in A 4 15,8 % in A 5 100,0 %
A 3	27,8 % in A 4 72,2 % in A 5 100,0 %
A 4	1,9 % in A 4 98,1 % in A 5 100,0 %

chungen für die Besoldungsgruppe A 2 ein ungünstigeres Bild der Beförderungsverhältnisse zeichnen, als sie in Wirklichkeit anzutreffen sind. Im ganzen wird bei Verwendung der durch die Untersuchungen ermittelten Ergebnisse eine zu optimistische Beurteilung des beruflichen Werdegangs von Postschaffnern vermieden.

179. Um die Auswirkungen linearer und struktureller Verbesserungen auf die Verdienstentwicklung der Postschaffner feststellen zu können, erwies es sich als zweckmäßig, die Ergebnisse der vorstehend geschilderten Untersuchungen noch in anderer Weise aufzubereiten. In der nachstehenden Tabelle 29 ist jeweils für einen Bestand von 100 Beamten angegeben, wie viele der Beamten in der Besoldungsgruppe verblieben sind, in die sie 1957 eingestuft waren, und wie viele Beamte in höhere Ämter der Laufbahn aufgestiegen sind. Danach sind diejenigen Beamten, die im Jahre 1957 noch ein Eingangsamt inne hatten, bis zum Jahr 1970 mindestens zweimal befördert worden. Das trifft auch für rund 72 % der Beamten zu, die 1957 noch der Besoldungsgruppe A 3 angehörten. Von den ursprünglich zur Besoldungsgruppe A 4 gehörenden Beamten haben schließlich fast alle das Spitzenamt der Laufbahn erreicht.

180. Der rasche Aufstieg der einzelnen Beamten in der Laufbahn ist eine Folge der Sogwirkung, die

Tabelle 30

Prozentuale Verteilung der besetzten Planstellen in der Postschaffnerlaufbahn bei der Deutschen Bundespost [1]

Besoldungsgruppe	Ende 1957	Ende 1970	Veränderung gegenüber 1970
A 5	—	10,3	+10,3
A 4	12,8	52,4	+39,6
A 3	28,3	30,0	+ 1,7
A 2	58,9	7,3	−51,6
Summe ...	100,0	100,0	—

[1] Errechnet anhand von Angaben der DBP.

die in den Jahren 1957 bis 1970 aufgrund der umfangreichen strukturellen Verbesserungen in dieser Laufbahn möglichen zahlreichen Beförderungen ausgelöst haben. In Tabelle 30 ist aufgezeigt, wie sich die prozentuale Verteilung der besetzten Planstellen auf die einzelnen Besoldungsgruppen von 1957 bis 1970 verändert hat.

181. Während sich 1957 noch 87,2 % der Beamten in den Besoldungsgruppen A 2 und A 3 befanden, hatten 1970 nicht weniger als 62,7 % der Beamten Planstellen der Besoldungsgruppen A 4 und A 5 inne. Die Einflüsse der strukturellen Verbesserungen auf den Werdegang der in der Laufbahn tätigen Beamten haben sich zwangsläufig auch auf ihre Verdienstentwicklung ausgewirkt. Unter Verwendung der Zahlen der Tabelle 29 ist in den Tabellen 31 a und 31 b die Verdienstentwicklung für verheiratete Beamte ohne Kinder, Ortsklasse S, dargestellt. Da sich der Nachwuchs für diese Laufbahn im Jahre 1957 zum einen aus vorhandenen Arbeitern der Deutschen Bundespost und zum anderen aus neu eingestellten Absolventen von Volksschulen zusammensetzte, mußte die Verdienstentwicklung für diese beiden Gruppen jeweils gesondert untersucht werden. Bei der Festlegung der in den Tabellen für die einzelnen Besoldungsgruppen angegebenen Dienstaltersstufen wurde von den Verhältnissen ausgegangen, wie sie nach Angaben des Bundesministeriums für Post- und Fernmeldewesen für das Jahr 1957 aufgrund der besoldungsrechtlichen Vorschriften und aufgrund der bis dahin tatsächlich bestehenden Beförderungsmöglichkeiten typisch waren.

Tabelle 31 a
(Fall 1)

Entwicklung der Verdienste von verheirateten Beamten ohne Kinder, Ortsklasse S, in der Postschaffnerlaufbahn bei der Deutschen Bundespost von 1957 bis 1970

Ausgangsamt in 1957	Dienstaltersstufe in 1957	monatliche Bezüge am 1. April 1957	von 100 Beamten erreichten bis 1970 das Beförderungsamt ... %		bis 1970 mindestens erreichte Dienstaltersstufe	monatliche Bezüge [1]) am 1. Juli 1970	Verdienstzuwachs (1957 = 100)
A 2	1.	366	A 2	—	(7.)	(884)	(241,6)
			A 3	—	(7.)	(937)	(256,1)
			A 4	*84,2*	7.	983	268,6
			A 5	*15,8*	7.	1 029	281,2
Durchschnittliche Verdienstentwicklung		366		—	—	990	270,6
A 3	5.	416	A 3	—	(10.)	(1 001)	(240,6)
			A 4	*27,8*	10.	1 057	254,1
			A 5	*72,2*	10.	1 113	267,6
Durchschnittliche Verdienstentwicklung		416		—	—	1 097	263,8
A 4	10.	496	A 4	*1,9*	10.	1 057	213,2
			A 5	*98,1*	10.	1 113	224,5
Durchschnittliche Verdienstentwicklung		496		—	—	1 112	224,2

[1]) Einschließlich anteiliger jährlicher Sonderzuwendung.

182. Aus der errechneten Steigerung der jeweiligen Verdienste ist zu ersehen, daß die Verdienste der einzelnen Beamten umsomehr gestiegen sind, je niedriger sie 1957 eingestuft waren. Diese Unterschiede waren vorherzusehen, da ein Beamter, der im Jahre 1957 bereits in die Besoldungsgruppe A 4 eingestuft war, in aller Regel den Höhepunkt seines beruflichen Werdeganges erreicht hatte. Anders verhält es sich dagegen bei einem Beamten, der im Jahre 1957 in einem Eingangsamt der Laufbahn tätig war und bis zum Jahre 1970 in bestimmtem Umfange einen beruflichen Aufstieg und damit eine Verbesserung seiner Bezüge zu gewärtigen hatte.

183. Die Unterschiede sind im übrigen zu einem nicht unerheblichen Teil darauf zurückzuführen, daß die Beamten, die im Jahre 1957 in den verschiedenen Ausgangsämtern beschäftigt waren, unterschiedlich hohe Dienstaltersstufen erreicht hatten, so daß ihre Bezüge je nach der Zeitspanne, die bis zum Erreichen der höchsten Dienstaltersstufe zur Verfügung stand, unabhängig von eventuellen linearen Anhebungen und von Beförderungen nur noch für eine begrenzte Zeit wachsen konnten. So bestand für einen Beamten, der im Jahre 1957 der Besoldungsgruppe A 2 angehörte und die 4. Dienstaltersstufe erreicht hatte, grundsätzlich die Möglichkeit, bis zum Jahre 1970 6 weitere Dienstaltersstufen zu durchlaufen, während der im Jahre 1957 in die Besoldungsgruppe A 4 eingestufte Beamte sich durchweg bereits in der letzten Dienstaltersstufe befand und deshalb keine Dienstalterszulagen mehr zu erwarten hatte. Die Unterschiede, die sich aus diesem Umstand ergeben, können unmittelbar aus der Tabelle 31 abgelesen werden. Für die einzelnen Beamtengruppen wurde jeweils gesondert errechnet, in welchem Umfang sich die Bezüge von 1957 bis 1970 erhöht hätten, wenn die Beamten in ihrem in 1957 innegehabten Ausgangsamt verblieben wären. In diesem Falle wären die Bezüge eines Beamten im Eingangsamt der Laufbahn um 138,6 % gestiegen, während sich die Bezüge eines in die Besoldungsgruppe A 4 eingestuften Beamten nur um 113,2 % erhöht hätten.

Tabelle 31 b
(Fall 2)

Entwicklung der Verdienste von verheirateten Beamten ohne Kinder, Ortsklasse S, in der Postschaffnerlaufbahn bei der Deutschen Bundespost von 1957 bis 1970

Ausgangsamt in 1957	Dienstaltersstufe in 1957	monatliche Bezüge am 1. April 1957	von 100 Beamten erreichten bis 1970 das Beförderungsamt ... %		bis 1970 mindestens erreichte Dienstaltersstufe	monatliche Bezüge [1]) am 1. Juli 1970	Verdienstzuwachs (1957 = 100)
A 2	4.	396	A 2	—	(10.)	(945)	(238,6)
			A 3	—	(10.)	(1 001)	(252,8)
			A 4	*84,2*	10.	1 057	267,0
			A 5	*15,8*	10.	1 113	281,2
Durchschnittliche Verdienstentwicklung		396	—		—	1 066	269,2
A 3	8.	446	A 3	—	(10.)	(1 001)	(224,4)
			A 4	*27,8*	10.	1 057	237,0
			A 5	*72,2*	10.	1 113	249,6
Durchschnittliche Verdienstentwicklung		446	—		—	1 097	246,1
A 4	10.	496	A 4	*1,9*	10.	1 057	213,2
			A 5	*98,1*	10.	1 113	224,5
Durchschnittliche Verdienstentwicklung		496	—		—	1 112	224,2

[1]) Einschließlich anteiliger jährlicher Sonderzuwendung.

184. Auf unterschiedlich hohe Dienstaltersstufen ist es schließlich zurückzuführen, daß die Verdienste der aus dem Arbeitsverhältnis im Jahre 1957 in die Postschaffnerlaufbahn übernommenen Beamten durchschnittlich etwas geringer zugenommen haben als die der Nachwuchsbeamten, die von der Schule kommend in die Laufbahn eintraten. Die Arbeiter erreichten wegen ihrer Vordienstzeiten im öffentlichen Dienst sofort eine höhere Dienstaltersstufe als der Anfänger.

185. Die bisher geschilderten Umstände können die zum Teil erheblichen Unterschiede in der Verdienstentwicklung der Beamten dieser Laufbahn nicht vollständig erklären. Es darf nämlich nicht übersehen werden, daß ein erheblicher Teil der eingetretenen Unterschiede maßgeblich auf die in Auswirkung der strukturellen Verbesserungen vorgenommenen Beförderungen zurückzuführen ist. In welchem Umfang solche Beförderungen allein durch die strukturellen Maßnahmen ausgelöst worden sind, läßt sich allerdings nicht genau feststellen.

186. Bei Betrachtung der in Tabellen 31 a und 31 b niedergelegten Ergebnisse muß berücksichtigt werden, daß von 1957 bis 1970 einzelne Beamtengruppen geschlossen in Ämter befördert worden sind, die ein oder sogar zwei Besoldungsgruppen höher eingestuft sind. So haben alle Beamten, die im Jahre 1957 im Eingangsamt der Laufbahn tätig waren, mindestens zwei Beförderungen erfahren. Alle Beamten, die ursprünglich ein Amt in der Besoldungsgruppe A 3 innehatten, hatten 1970 mindestens die Besoldungsgruppe A 4 erreicht, der überwiegende Teil sogar das Spitzenamt der Laufbahn. Schließlich waren nahezu alle Beamten, deren im Jahre 1957 innegehabtes Amt in Besoldungsgruppe A 4 eingestuft war, im Jahre 1970 ebenfalls in einem Spitzenamt (A 5) tätig.

187. Dieser gruppenweise Aufstieg kann nun nicht damit begründet werden, daß die Beförderungen vorwiegend aufgrund der persönlichen Qualifikation eines Beamten und seiner Leistungen vorgenommen worden seien. Erfahrungsgemäß wird ein

bestimmter Anteil der Beamten nicht für einen Aufstieg in höhere Ämter einer Laufbahn, in denen besondere Anforderungen gestellt werden, in Betracht kommen. Der Aufstieg von geschlossenen Beamtengruppen ist vielmehr ein typisches Kennzeichen der Sogwirkung von Beförderungen, die durch strukturelle Verbesserungen innerhalb der Laufbahnen ausgelöst wurden.

188. Unter den gegebenen Verhältnissen kann davon ausgegangen werden, daß sich die Verdienste der Beamten der Postschaffnerlaufbahn bei Berücksichtigung der linearen Erhöhungen und Beförderungen, soweit sie den Wirkungen struktureller Verbesserungen zugeschrieben werden können, wenigstens so entwickelt haben, wie die nachfolgende Tabelle 32 es wiedergibt.

189. Bei der Beurteilung der Ergebnisse ist zu beachten, daß bei den Berechnungen etwa zustehende Amts- und Stellenzulagen und sonstige Zulagen nicht berücksichtigt worden sind. Die Verdienste können sich daher in einzelnen Fällen noch günstiger entwickelt haben.

190. Der Versuch, die Entwicklung der Verdienste von Beamten im einfachen Dienst der Deutschen Bundesbahn näher zu untersuchen, schlug fehl. Innerhalb dieser Laufbahn sind zahlreiche Änderungen bei den Ämtern einzelner zur Laufbahn rechnender Dienstzweige eingetreten. Bei solchen Verhältnissen kann jedoch der berufliche Werdegang von bestimmten Beamten kaum zutreffend verfolgt werden. Da außerdem abzusehen war, daß mit dem verfügbaren Zahlenmaterial in jedem Fall nur sehr ungenaue Ergebnisse erzielt werden konnten, ist insoweit von Weiterem Abstand genommen worden.

Tabelle 32

Ausgangsamt in 1957	bis 1970 mindestens erreichtes Beförderungsamt	Verdienstzunahme gegenüber 1957 in %	
A 2	A 4	168,6 %	(Fall 1)
		167,0 %	(Fall 2)
A 3	A 4	154,1 %	(Fall 1)
		137,0 %	(Fall 2)
A 4	A 5 [1]	124,5 %	(Fall 1 und 2)
	Durchschnittliche Verdienstentwicklung [2]	161,5 %	

[1]) In der überwiegenden Mehrheit.
[2]) Gewichtet mit der Anzahl der seit 1957 bis 1970 aktiven Beamten.

4. Die Auswirkungen der verschiedenen Maßnahmen am Beispiel der Laufbahnen der Assistenten und des gehobenen Dienstes bei der Deutschen Bundespost (DBP) und der Deutschen Bundesbahn (DB)

191. Nach den für die Analyse des beruflichen Werdegangs von Beamten in der Postschaffnerlaufbahn zuvor dargestellten Grundsätzen wurden auch Untersuchungen der Verhältnisse bei den Assistenten und im gehobenen Dienst der DBP und der DB angestellt.

192. In den Tabellen 33 und 34 ist der berufliche Werdegang von Assistenten bei der DBP und DB aufgezeigt, wie er sich aufgrund der rechnerischen Untersuchungen ergeben hat. In den Tabellen 35 und 36 sind entsprechende Angaben zum beruflichen Werdegang der bei den beiden Betriebsverwaltungen im gehobenen Dienst befindlichen Beamten gemacht. Die Ergebnisse sind ebenfalls nachgeprüft worden. So wurde der berufliche Werdegang aller bei der OPD Frankfurt/M. vorhandenen Postassistenten und aller in der Laufbahn des gehobenen Dienstes tätigen Beamten vollständig erfaßt. Die Ergebnisse dieser Stichprobe sind in den Tabellen 33 und 35 neben den rechnerisch ermittelten Werten in Klammern ausgewiesen.

193. Ein Vergleich der Ergebnisse läßt erkennen, daß die rechnerisch ermittelten Werte ein etwas weniger günstiges Bild des beruflichen Werdegangs

Tabelle 33

Von 100 Beamten, die 1970 ein Amt in der Besoldungsgruppe A ... innehatten,	waren im Jahre 1957 ... % in der Besoldungsgruppe A ... eingestuft	
	bei der DBP [1])	bei der DB
A 9	A 8 —	—
	A 7 50,6 % (12,1 %)	47,0 %
	A 6 34,0 % (46,3 %)	41,2 %
	A 5 15,4 % (41,6 %)	11,8 %
A 8	A 8 —	
	A 7 2,6 % (2,1 %)	13,9 %
	A 6 40,3 % (21,0 %)	48,9 %
	A 5 57,1 % (76,9 %)	37,2 %
A 7	A 7 —	
	A 6 — (5,6 %)	24,1 %
	A 5 100,0 % (94,4 %)	75,9 %

[1]) Die in Klammern angegebenen Werte geben die Ergebnisse einer Erhebung wieder, die bei der Oberpostdirektion in Frankfurt angestellt worden ist.

Tabelle 34

Von 100 Beamten, die 1957 ein Amt in der Besoldungsgruppe A ... innehatten,	hatten bis zum Jahre 1970 ... % der Beamten ein Beförderungsamt in der Besoldungsgruppe A ... erreicht		
		bei der DBP	bei der DB [1]
A 5	A 5		
	A 6		(2 %)
	A 7	27,8 %	46,0 % (49,0 %)
	A 8	66,2 %	50,4 % (45,0 %)
	A 9	6,0 %	3,6 % (4,0 %)
		100,0 %	100,0 % (100,0 %)
A 6	A 6		
	A 7		15,7 % (16,0 %)
	A 8	77,9 %	70,8 % (66,0 %)
	A 9	22,1 %	13,5 % (18,0 %)
		100,0 %	100,0 % (100,0 %)
A 7	A 7		(3,0 %)
	A 8	13,1 %	56,7 % (51,0 %)
	A 9	86,9 %	43,3 % (46,0 %)
		100,0 %	100,0 % (100,0 %)

[1]) Die in Klammern angegebenen Werte geben die Ergebnisse einer Erhebung wieder, die bei der Bundesbahndirektion Hannover angestellt worden ist.

Tabelle 35

Von 100 Beamten, die 1970 ein Amt in der Besoldungsgruppe A ... innehatten,	waren im Jahre 1957 ... % in der Besoldungsgruppe A ... eingestuft		
	bei der DBP [1]		bei der DB
A 13	A 12	8,7 % (—)	11,1 %
	A 11	44,4 % (29,2 %)	43,4 %
	A 10	40,3 % (61,0 %)	35,2 %
	A 9	6,6 % (9,8 %)	10,3 %
A 12	A 12	—	—
	A 11	10,2 % (4,1 %)	22,5 %
	A 10	53,9 % (57,6 %)	54,6 %
	A 9	35,9 % (38,3 %)	22,9 %
A 11	A 11	—	—
	A 10	30,2 % (16,9 %)	37,9 %
	A 9	69,8 % (83,1 %)	62,1 %
A 10	A 10	— (5,6 %)	—
	A 9	100,0 % (94,4 %)	100,0 %

[1]) Die in Klammern angegebenen Werte geben die Ergebnisse einer Erhebung wieder, die bei der Oberpostdirektion in Frankfurt angestellt worden ist.

der herangezogenen Beamten vermitteln, als es den im Bereich der OPD tatsächlich bestehenden Verhältnissen entspricht. Nach Angaben der OPD Frankfurt ist aber in ihrem Bereich der festgestellte Aufstieg der Beamten durch besondere Umstände begünstigt worden (z. B. durch eine altersmäßige Zusammensetzung, die für den übrigen Bereich der DBP nicht ohne weiteres gelten kann). Die rechnerisch ermittelten Werte erscheinen deshalb besser geeignet für eine vorsichtige Beurteilung der im gesamten Bereich der DPB bestehenden Gegebenheiten.

194. Die von uns für den Bereich der Deutschen Bundesbahn ermittelten Ergebnisse wurden anhand von Erhebungen nachgeprüft, die auf Veranlassung der Hauptverwaltung der DB von der Bundesbahndirektion Hannover (BD) in ihrem Bereich durchgeführt wurden. Die bei dieser BD bestehenden Verhältnisse dürfen nach Angabe der DB als repräsentativ für den gesamten Bahnbereich angesehen werden. Die Erhebungen in der Laufbahn des gehobenen Dienstes mußten sich allerdings auf diejenigen Beamten beschränken, die im Jahre 1957 im Eingangsamt der Laufbahngruppe eingestuft waren. Beschäftigte, die damals bereits Beförderungsämter innehatten, waren nicht mehr in solcher Zahl vorhanden, daß aus ihrem Werdegang repräsentative Aussagen hätten abgeleitet werden können. Die Ergebnisse der Untersuchungen im Bereich der DB sind in den Tabellen 34 und 36 ausgewiesen.

195. Ein Vergleich der rechnerischen Ergebnisse mit den Zahlen der Erhebungen bei der BD Hannover läßt keine zu Buch schlagenden Abweichungen erkennen, soweit die Assistenten betroffen sind. Dies gilt grundsätzlich auch für die Verhältnisse im gehobenen Dienst, obwohl nur Ergebnisse von Erhebungen über Beamte zur Verfügung stehen, die sich im Jahre 1957 im Eingangsamt befanden.

196. Aus den Tabellen 33 bis 36 ist ersichtlich, daß der berufliche Werdegang der Assistenten und der Beamten des gehobenen Dienstes in ähnlicher Weise verlaufen ist, wie es bei den Postschaffnern der Fall gewesen ist.

Tabelle 36

Von 100 Beamten, die 1957 ein Amt in der Besoldungsgruppe A ... innehatten,	hatten bis zum Jahre 1970 ... % der Beamten ein Beförderungsamt in der Besoldungsgruppe A ... erreicht			
	bei der DBP		bei der DB [1]	
A 9	A 9	—		
	A 10	28,7 %	37,7 %	(46,0 %)
	A 11	58,2 %	54,0 %	(49,0 %)
	A 12	12,6 %	7,5 %	(5,0 %)
	A 13	0,5 %	0,8 %	(3,0 %)
A 10	A 10	—	—	
	A 11	53,7 %	61,6 %	
	A 12	40,5 %	33,4 %	
	A 13	5,8 %	5,0 %	
A 11	A 11	—	—	
	A 12	54,4 %	69,0 %	
	A 13	45,6 %	31,0 %	
A 12	A 12	—	—	
	A 13	100,0 %	100,0 %	

[1]) Die in Klammern angegebenen Werte geben die Ergebnisse einer Erhebung wieder, die die Bundesbahndirektion Hannover in ihrem Bereich im August 1971 angestellt hat.

197. Als Ursache für den bemerkenswerten Aufstieg der einzelnen Beamten sind auch bei diesen beiden Laufbahnen hauptsächlich die umfangreichen strukturellen Verbesserungen anzuführen. In den Tabellen 37 und 38 ist die Veränderung der prozentualen Verteilung der besetzten Planstellen in den verschiedenen Laufbahnen aufgezeigt. Während im Jahre 1957 noch 74,0 % (DB) bzw. 81,5 % (DBP) aller Beamten in der Assistentenlaufbahn in das Eingangsamt (A 5) eingestuft waren, befanden sich im Jahre 1970 bereits 69,3 % (DB) bzw. 71,8 % (DBP) aller Beamten in den oberen Beförderungsämtern der Laufbahn (A 7, A 8 und A 9).

198. Eine ähnliche Entwicklung ist auch im gehobenen Dienst zu beobachten. Im Jahre 1957 befanden sich im Eingangsamt (A 9) und im ersten Beförderungsamt (A 10) 87,1 % (DB) bzw. 89,6 % (DBP) aller im gehobenen Dienst tätigen Beamten. Im Jahre 1970 gehörten diesen beiden Besoldungsgruppen dagegen nur noch 57,0 % (DB) bzw. 58,0 % (DBP) der Laufbahnangehörigen an. Vergleicht man die Entwicklung des beruflichen Aufstiegs in der Assistentenlaufbahn mit der im gehobenen Dienst, so ist festzustellen, daß der berufliche Werdegang der Beamten im gehobenen Dienst nicht so günstig wie der der Assistenten ist. Aus den Tabellen 37 und 38 ist zu erkennen, daß dies im wesentlichen auf die im Vergleich zum gehobenen Dienst größeren strukturellen Verbesserungen in der Assistentenlaufbahn der beiden Betriebsverwaltungen zurückzuführen ist.

Tabelle 37

Prozentuale Verteilung der besetzten Planstellen in der Assistentenlaufbahn bei der Deutschen Bundespost [1])

Besoldungsgruppe	Ende 1957	Ende 1970	Veränderung gegenüber 1957
A 9	—	5,4	+ 5,4
A 8	—	23,4	+23,4
A 7	18,5	43,0	+24,5
A 6	31,7	20,8	⁄10,9
A 5	49,8	7,4	⁄42,4
Summe ...	100,0	100,0	—

Prozentuale Verteilung der besetzten Planstellen in der Assistentenlaufbahn bei der Deutschen Bundesbahn [1])

Besoldungsgruppe	Ende 1957	Ende 1970	Veränderung gegenüber 1957
A 9	—	5,0	+ 5,0
A 8	0,1	24,8	+24,7
A 7	25,9	39,5	+13,6
A 6	39,8	23,9	⁄15,9
A 5	34,2	6,8	⁄27,4
Summe ...	100,0	100,0	—

[1]) Errechnet anhand von Angaben der DBP und der DB.

Tabelle 38

Prozentuale Verteilung der besetzen Planstellen im gehobenen Dienst bei der Deutschen Bundespost [1])

Besoldungsgruppe	Ende 1957	Ende 1970	Veränderung gegenüber 1957
A 13	—	2,0	+ 2,0
A 12	1,9	10,1	+ 8,2
A 11	8,5	29,9	+21,4
A 10	33,9	45,5	+11,6
A 9	55,7	12,5	⁄43,2
Summe ...	100,0	100,0	—

Prozentuale Verteilung der besetzen Planstellen im gehobenen Dienst bei der Deutschen Bundesbahn [1])

Besoldungsgruppe	Ende 1957	Ende 1970	Veränderung gegenüber 1957
A 13	—	2,4	+ 2,4
A 12	1,9	10,5	+ 8,6
A 11	11,0	30,1	+19,1
A 10	35,0	45,9	+10,9
A 9	52,1	11,1	⁄41,0
Summe ...	100,0	100,0	—

[1]) Errechnet anhand von Angaben der DBP und der DB.

199. In diesem Zusammenhang ist auf die Unterschiede im beruflichen Werdegang der Beamten der DBP und der DB hinzuweisen. Die Beamten der DBP haben in der Assistentenlaufbahn wie auch im gehobenen Dienst teilweise einen besseren Aufstieg genommen als die den gleichen Laufbahnen entsprechenden Beamten der DB. Als Ursache kommt der Umstand in Betracht, daß sich die strukturellen Verbesserungen im Bereich der DBP nicht unerheblich anders als bei der DB ausgewirkt haben. Dabei können die Unterschiede in der Altersschichtung der Beamten beider Betriebsverwaltungen eine gewichtige Rolle gespielt haben.

200. In welcher Weise sich die linearen Erhöhungen und die Strukturmaßnahmen auf die Verdienste von verheirateten Beamten ohne Kinder, Ortsklasse S, in den betrachteten Laufbahnen ausgewirkt haben, ist aus den Tabellen 39 und 40 ersichtlich, in denen unter Verwendung der in den Tabellen 34 und 36 enthaltenen Angaben über den beruflichen Aufstieg die Zunahme der Verdienste der einzelnen Beamten errechnet worden ist.

Bei der Festsetzung der Dienstaltersstufe für die in den einzelnen Besoldungsgruppen eingestuften Beamten wurden die Verhältnisse zugrunde gelegt, die nach übereinstimmenden Angaben der beiden Betriebsverwaltungen im Jahre 1957 unter Berücksichtigung der damals geltenden besoldungsrechtlichen Regelungen und der gegebenen Beförderungsmöglichkeiten als typisch anzusehen waren.

Tabelle 39

Entwicklung der Verdienste von verheirateten Beamten ohne Kinder, Ortsklasse S in der Assistentenlaufbahn bei der Deutschen Bundespost und der Deutschen Bundesbahn von 1957 bis 1970

Ausgangsamt in 1957	Dienstaltersstufe in 1957	monatliche Bezüge am 1. April 1957 (DM/Monat)	von 100 Beamten erreichten bis 1970 das Beförderungsamt ... %	bei der DBP	bei der DB	bis 1970 mindestens erreichte Dienstaltersstufe	monatliche Bezüge [1] am 1. Juli 1970 (DM/Monat)	Verdienstzuwachs (1957 = 100)
A 5	4.	436	A 5	—	—	(10.)	(1 113)	(255,4)
			A 6	—	—	(10.)	(1 167)	(267,6)
			A 7	*27,8*	*46,0*	10.	1 230	282,1
			A 8	*66,2*	*50,4*	10.	1 331	305,3
			A 9	*6,0*	*3,6*	10.	1 470	337,1
Durchschnittliche Verdienstentwicklung		436		—		—	1 311 (DBP) 1 290 (DB)	300,7 (DBP) 295,8 (DB)
A 6	8.	521	A 6	—	—	(11.)	(1 196)	229,5
			A 7	—	*15,7*	13.	1 318	252,9
			A 8	*77,9*	*70,8*	13.	1 439	276,3
			A 9	*22,1*	*13,5*	13.	1 581	305,5
Durchschnittliche Verdienstentwicklung		521		—		—	1 559 (DBP) 1 439 (DB)	299,2 (DBP) 276,2 (DB)
A 7	13.	715	A 7	—	—	13.	1 318	184,3
			A 8	*13,1*	*56,7*	13.	1 439	201,3
			A 9	*86,9*	*43,3*	13.	1 581	221,1
Durchschnittliche Verdienstentwicklung		715		—		—	1 562 (DBP) 1 500 (DB)	218,5 (DBP) 209,9 (DB)

[1] Einschließlich anteiliger jährlicher Sonderzuwendung.

Tabelle 40

Entwicklung der Verdienste von verheirateten Beamten ohne Kinder, Ortsklasse S im gehobenen Dienst bei der Deutschen Bundespost und der Deutschen Bundesbahn von 1957 bis 1970

Ausgangsamt in 1957	Dienstaltersstufe in 1957	monatliche Bezüge am 1. April 1957 (DM/Monat)	von 100 Beamten erreichten bis 1970 das Beförderungsamt ... %	bei der DBP	bei der DB	bis 1970 mindestens erreichte Dienstaltersstufe	monatliche Bezüge [1]) am 1. Juli 1970 (DM/Monat)	Verdienstzuwachs (1957 = 100)
A 9	3.	625	A 9	—	—	(9.)	(1 433)	(229,3)
			A 10	*28,7*	*37,7*	9.	1 602	256,3
			A 11	*58,2*	*54,0*	9.	1 766	282,5
			A 12	*12,6*	*7,5*	9.	1 934	309,5
			A 13	*0,5*	*0,8*	9.	2 178	348,5
Durchschnittliche Verdienstentwicklung		625		—		—	1 742 (DBP) 1 720 (DB)	278,7 (DBP) 275,2 (DB)
A 10	10.	857	A 10	—	—	(13.)	(1 786)	(208,4)
			A 11	*53,7*	*61,6*	14.	2 001	233,5
			A 12	*40,5*	*33,4*	14.	2 215	258,5
			A 13	*5,8*	*5,0*	14.	2 482	289,6
Durchschnittliche Verdienstentwicklung		857		—		—	2 116 (DBP) 2 097 (DB)	246,9 (DBP) 244,6 (DB)
A 11	13.	1 131	A 11	—	—	(14.)	(2 001)	(176,9)
			A 12	*54,4*	*69,0*	14.	2 215	195,9
			A 13	*45,6*	*31,0*	14.	2 482	219,5
		1 131					2 337 (DBP) 2 298 (DB)	206,6 (DBP) 203,2 (DB)
A 12	13.	1 241	A 12	—	—	(14.)	2 215	178,5
			A 13	*100,0*	*100,0*	14.	2 482	200,0
Durchschnittliche Verdienstentwicklung		1 241		—		—	2 482	200,0

[1]) Einschließlich anteiliger jährlicher Sonderzuwendung.

Tabelle 41

Assistentenlaufbahn

Ausgangsamt in 1957	bis 1970 mindestens erreichtes Beförderungsamt		Verdienstzunahme gegenüber 1957 in %	
	bei der DBP	bei der DB	bei der DBP	bei der DB
A 5	A 7	A 7	*182,1*	*182,1*
A 6	A 8	A 7	*176,3*	*152,9*
A 7	A 8	A 8	*101,3*	*101,3*
	durchschnittliche Verdienstentwicklung [1]		*170,1*	*158,3*

[1] Gewichtet mit der Anzahl der seit 1957 bis 1970 aktiven Beamten in den einzelnen Besoldungsgruppen.

Tabelle 42

Gehobener Dienst

Ausgangsamt in 1957	bis 1970 mindestens erreichtes Beförderungsamt		Verdienstzunahme gegenüber 1957 in %	
	bei der DBP	bei der DB	bei der DBP und bei der DB	
A 9	A 10	A 10	*156,3*	
A 10	A 11	A 11	*133,5*	
A 11	A 12	A 12	*95,9*	
A 12	A 13	A 13	*100,0*	
	durchschnittliche Verdienstentwicklung [1]		*154,9*	*144,7*

[1] Gewichtet mit der Anzahl der seit 1957 bis 1970 aktiven Beamten in den einzelnen Besoldungsgruppen.

201. Eine vergleichende Betrachtung der in den Tabellen 39 und 40 ausgewiesenen Steigerung der Verdienste läßt größere Unterschiede erkennen. Als Ursache kommen die gleichen Umstände in Betracht, die bereits eingehend bei der Analyse der Entwicklung der Verdienste von Beamten der Postschaffnerlaufbahn dargestellt worden sind.

202. Die Verdienstentwicklung ist in beiden Laufbahnen in erheblichem Maße von der Wirkung struktureller Verbesserungen beeinflußt worden. So konnten zum Beispiel alle Beamten, die sich noch im Jahre 1957 im Eingangsamt der Assistentenlaufbahn A 5 befanden, bis zum Jahre 1970 mindestens in ein Amt der Besoldungsgruppe A 7 aufsteigen, so daß sich ihre Bezüge aufgrund dieser Entwicklung um rund 182 % gegenüber dem Jahre 1957 erhöhten. Die Verdienstentwicklung verlief dagegen bei den Beamten im gehobenen Dienst nicht so günstig. Die für sie eingeführten strukturellen Verbesserungen bewirkten nur, daß alle im Jahre 1957 im Eingangsamt tätigen Beamten mindestens einmal befördert wurden, so daß eine gewisse Anzahl dieser Beamten noch im Jahre 1970 als Oberinspektoren besoldet wurde.

203. In den nachfolgenden Tabellen 41 und 42 ist die Verdienstentwicklung der Beamten in den beiden Laufbahnen unter Berücksichtigung der Aufstiegsmöglichkeiten, die alle Beamten aus einem gleichen Ausgangsamt mindestens hatten, gegenübergestellt.

5. Die Auswirkungen der verschiedenen Maßnahmen am Beispiel der Laufbahn des höheren Dienstes bei der DBP und DB

204. Das Verfahren, mit dem der berufliche Werdegang von Beamten in Laufbahnen des einfachen, mittleren und gehobenen Dienstes untersucht wurde, konnte für eine Analyse des beruflichen Werdegangs der höheren Beamten der beiden Betriebsverwaltungen nicht angewandt werden. Wegen der verhältnismäßig geringen Zahl der höheren Beamten und wegen der für ihre Beförderung geltenden besonderen Gesichtspunkte hätten hinreichend genaue Untersuchungsergebnisse kaum erreicht werden können. Deshalb wurde eine umfassende Erhebung zum beruflichen Aufstieg der seit 1957 bis 1970 tätigen höheren Beamten vorgenommen. Als Grundlage dienten die Verzeichnisse der höheren Beamten der DBP und der DB, die jährlich herausgegeben werden. In diesen Verzeichnissen finden sich alle für die Erhebung erforderlichen Angaben.

205. In Tabelle 43 sind die festgestellten Ergebnisse über den beruflichen Werdegang dieser höheren Beamten zusammengestellt. Ein Vergleich mit den Ergebnissen der für die anderen Laufbahnen durchgeführten Untersuchungen zeigt, daß sich der berufliche Aufstieg der höheren Beamten am langsamsten vollzogen hat. Darüber kann auch nicht die Entwicklung bei den Beamten hinwegtäuschen, die im Jahre 1957 der Gehaltsgruppe A 15 angehörten. Aus dem Anfangsbestand des Jahres 1957 sind bis zum Jahre 1970 eine erhebliche Zahl von Beamten durch Zurruhesetzung ausgeschieden. Deshalb konnten z. B. bei der DB von 125 Beamten der Betriebsverwaltung nur weniger als 20 in unsere Untersuchung einbezogen werden. Diese waren sowohl im Jahre 1957 als im Jahre 1970 im Dienst. Ähnliche Verhältnisse sind bei der DBP anzutreffen. Die Überschrift der ersten Spalte in der Tabelle 43 könnte insofern mißverstanden werden, als dort „von 100 Beamten, die 1957 ein Amt in der Besoldungsgruppe A ... innehatten" gesprochen wird. Diese Überschrift soll jedoch nur auf Prozentzahlen in der Ergebnisspalte hinweisen. Bei der Besoldungs-

Tabelle 43

von 100 Beamten, die 1957 ein Amt in der Besoldungsgruppe A ... innehatten		hatten bis 1970 ... % ein Amt in der Besoldungsgruppe ... erreicht	
		bei der DBP	bei der DB
A 13	A 13	—	*0,4*
	A 14	*23,0*	*55,1*
	A 15	*51,0*	*33,8*
	A 16	*15,7*	*8,7*
	B 2	*1,7*	—
	B 3 und höher	*8,6*	*2,0*
A 14	A 14	*4,7*	*17,6*
	A 15	*39,8*	*53,9*
	A 16	*28,3*	*17,2*
	B 2	*9,9*	*3,1*
	B 3 und höher	*17,3*	*8,2*
A 15	A 15	—	—
	A 16	*6,3*	*5,0*
	B 2	*18,7*	*35,0*
	B 3 und höher	*75,0*	*60,0*
A 16	A 16	—	—
	B 3 und höher	*100,0*	*100,0*

gruppe A 15 war dagegen eine Hochrechnung erforderlich. Die im höheren Dienst geringere Aufstiegsmöglichkeit läßt sich eindeutig aus der Tabelle 44 erkennen, die die prozentuale Verteilung der Planstellen im höheren Dienst bei der DBP und DB in den Jahren 1957 und 1970 wiedergibt. Aus ihr ist ersichtlich, daß der Umfang der strukturellen Verbesserungen der Laufbahn des höheren Dienstes nicht das Maß erreicht hat wie in den anderen Laufbahngruppen.

Tabelle 44

Prozentuale Verteilung der Planstellen im höheren Dienst bei der Deutschen Bundespost und der Deutschen Bundesbahn

Besoldungsgruppe	DBP (ohne Ministerien) [1]		
	1957	1970	Veränderung gegenüber 1957
B 3	0,9	0,9	—
B 2	—	1,8	+ 1,8
A 16	4,3	6,7	+ 2,4
A 15	7,9	21,4	+13,5
A 14	40,5	45,7	+ 5,2
A 13	46,4	23,5	⁄ 22,9
	99,1	97,3	

Besoldungsgruppe	BD (ohne Hauptverwaltung) [2]		
	1957	1970	Veränderung gegenüber 1957
B 3	—	0,7	+ 0,7
B 2	—	1,0	+ 1,0
A 16	5,2	5,9	+ 0,7
A 15	7,0	21,6	+14,6
A 14	39,8	51,9	+12,1
A 13	48,0	18,8	⁄ 29,2
	100,0		

[1] Errechnet nach Angaben der DBP (Stand 31. Dezember 1957 und 31. Dezember 1970).
[2] Errechnet anhand der Stellenpläne für die Jahre 1957 und 1970.

206. Entsprechend dem Vorgehen bei den vorangegangenen Untersuchungen wurde auch die Verdienstentwicklung der höheren Beamten unter Berücksichtigung des ermittelten beruflichen Aufstiegs dargestellt. Darüber gibt die nachfolgende Tabelle 45 Auskunft. Bei der Festsetzung der jeweils geltenden Dienstaltersstufen wurde ebenfalls von den im Jahre 1957 bei der DBP und DB herrschenden Verhältnissen ausgegangen.

Tabelle 45

Entwicklung der Verdienste verheirateter Beamter ohne Kinder, Ortsklasse S, im höheren Dienst bei der Deutschen Bundespost und der Deutschen Bundesbahn von 1957 bis 1970

Ausgangsamt in 1957	Dienstaltersstufe in 1957	monatliche Bezüge am 1. April 1957 (DM/Monat)	von 100 Beamten erreichten bis 1970 das Beförderungsamt ... %	bei der DBP	bei der DB	bis 1970 mindestens erreichte Dienstaltersstufe	monatliche Bezüge [1] am 1. Juli 1970 (DM/Monat)	Verdienstzuwachs (1957 = 100)
A 13	3.	971	A 13	—	*0,4*	9.	2 178	224,3
			A 14	*23,0*	*55,1*	9.	2 361	243,2
			A 15	*51,0*	*33,8*	9.	2 560	267,7
			A 16	*15,7*	*8,7*	9.	2 882	296,8
			B 2	*1,7*	—	—	3 634	374,3
			B 3 und höher	*8,6*	*2,0*	—	3 854	396,9
Durchschnittliche Verdienstentwicklung		971		—		—	2 694 (DBP) 2 503 (DB)	277,5 (DBP) 257,7 (DB)
A 14	10.	1 369	A 14	*4,7*	*17,6*	14.	2 755	201,2
			A 15	*39,8*	*53,9*	15.	3 120	227,9
			A 16	*28,3*	*17,2*	15.	3 483	254,4
			B 2	*9,9*	*3,1*	—	3 634	265,5
			B 3 und höher	*17,3*	*8,2*	—	3 854	281,5
Durchschnittliche Verdienstentwicklung		1 369		—		—	3 383 (DBP) 3 194 (DB)	247,1 (DBP) 233,2 (DB)
A 15	13.	1 692	A 15	—	—	(15.)	(3 120)	(184,4)
			A 16	*6,3*	*5,0*	(15.)	(3 483)	(205,9)
			B 2	*18,7*	*35,0*	—	3 634	214,8
			B 3 und höher	*75,0*	*60,0*	—	3 854	227,8
Durchschnittliche Verdienstentwicklung		1 692		—		—	3 789 (DBP) 3 758 (DB)	224,0 (DBP) 222,1 (DB)
A 16	13.	1 937	A 16	—	—		3 483	179,8
			B 3 und höher	*100*	*100*		3 854	198,9
Durchschnittliche Verdienstentwicklung		1 937		—		—	3 854	198,9

[1]) Einschließlich anteiliger jährlicher Sonderzuwendung.

207. Obwohl die strukturellen Verbesserungen den beruflichen Werdegang der höheren Beamten nicht so beeinflussen konnten, wie dies in anderen Laufbahngruppen der Fall gewesen ist, lassen sich z. T. nicht unerhebliche Unterschiede zwischen der Entwicklung der Verdienste der einzelnen Beamten des höheren Dienstes feststellen. Die nachfolgende Tabelle 46 zeigt, welche Entwicklung die Verdienste der Beamten, differenziert nach dem im Jahre 1957 innegehabten Ausgangsamt mindestens, genommen haben.

208. Eine vergleichende Betrachtung der Entwicklung der Verdienste der Beamten der Postschaffnerlaufbahn, der Assistenten, der Beamten des gehobenen und höheren Dienstes bei DBP und DB läßt deutlich erkennen, daß die Beamten je nach Laufbahngruppe in unterschiedlichem Umfange an den Verbesserungen teilgehabt haben, die sich aus den zahlreichen Maßnahmen im Besoldungswesen seit 1957 ergeben haben. Beschränkt man sich auf die Mindestzunahme der Verdienste, so haben die Assistenten und mittlere Beamte der beiden Betriebsverwaltungen die größte Verbesserung ihrer Laufbahnverhältnisse erfahren. Ihr folgen die Beamten der Postschaffnerlaufbahn, die trotz der günstigen Aufstiegsmöglichkeiten im Verhältnis nicht unerheblich hinter der Entwicklung der Verdienste der Beamten des mittleren Dienstes zurückgeblieben sind. Dieser Unterschied ist darauf zurückzuführen, daß das Spannungsverhältnis zwischen dem Endgehalt der Besoldungsgruppe A 2 und dem der Besoldungsgruppe A 4 im Zeitraum von 1957 bis 1970 stets geringer gewesen ist als das Spannungsverhältnis zwischen dem Endgehalt der Besoldungsgruppe A 5 und dem der Besoldungsgruppe A 7. Deshalb ergibt sich bei einem Aufstieg von der Besoldungsgruppe A 2 zur Besoldungsgruppe A 4 stets ein niedrigerer Verdienstzuwachs als bei einem Aufstieg von der Besoldungsgruppe A 5 zur Besoldungsgruppe A 7. Die Entwicklung der Verdienste der Beamten im gehobenen und im höheren Dienst ist hinter der Entwicklung der Verdienste des einfachen und des mittleren Dienstes spürbar zurückgeblieben. Dabei haben die Verdienste der höheren Beamten am geringsten zugenommen. Bei dieser Entwicklung hat sich im wesentlichen das unterschiedliche Ausmaß der strukturellen Verbesserungen ausgewirkt.

Tabelle 46

Ausgangsamt	bis 1970 mindestens erreichtes Beförderungsamt		Verdienstzunahme gegenüber 1957 in %	
	bei der DBP	bei der DB	bei der DBP	bei der DB
A 13	A 14	A 14 [1]	*143,2*	*143,2*
A 14	A 15 [1]	A 14	*127,9*	*101,2*
A 15	B 2	B 2	*114,8*	*114,8*
A 16	B 3	B 3	*98,9*	*98,9*
Durchschnittliche Verdienstentwicklung [2]			*136,3*	*124,3*

[1] In der überwiegenden Mehrheit.
[2] Gewichtet mit der Anzahl der seit 1957 bis 1970 aktiven Beamten in den einzelnen Besoldungsgruppen.

209. Zusammenfassend ist festzustellen, daß die zahlreichen besoldungsrechtlichen Maßnahmen zu einer ausgeprägten Nivellierung der Verdienste der in verschiedenen Laufbahnen befindlichen Beamten geführt haben. Bei dieser Sachlage ist es aber nicht möglich, die Entwicklung der Verdienste der unterschiedlich besoldeten Beamten anhand globaler Durchschnittswerte in befriedigender Weise zu kennzeichnen.

6. Die Auswirkungen der verschiedenen Maßnahmen auf die Verdienstentwicklung von Beamten in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes

210. Alle Versuche, die Verdienstentwicklung von Beamten außerhalb der beiden Betriebsverwaltungen mit Hilfe des zuvor angewendeten Untersuchungsverfahrens zu analysieren, schlugen fehl. Das für eine solche Untersuchung benötigte Zahlenmaterial stand nur unvollständig oder gar nicht zur Verfügung. Es mußte deshalb auf anderem Wege geprüft werden, ob die im Bereich der beiden Betriebsverwaltungen festgestellte Verdienstentwicklung mindestens in der Tendenz mit der in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes übereinstimmt. Deshalb mußte nach einem Beurteilungskriterium gesucht werden, das hinreichend genaue Anhaltspunkte über den beruflichen Werdegang von Beamten in solchen Laufbahnen, die einer genaueren Analyse nicht zugänglich waren, gewinnen läßt.

211. Wir haben bereits an anderer Stelle (siehe Tz. 163) ausführlich dargelegt, von welchen Umständen der berufliche Werdegang der Beamten in einer Laufbahn abhängig sein kann. Untersucht man die Frage, mit welchem Gewicht die einzelnen Umstände den beruflichen Werdegang eines Beamten beeinflussen können, so läßt sich eindeutig feststellen, daß der weitaus größte Einfluß aus strukturellen Verbesserungen innerhalb der Laufbahn kommt. Die Altersschichtung der Beamten und die Häufigkeit, mit der Angestellte in das Beamtenverhältnis berufen und in Planstellen eingewiesen werden, haben für den Werdegang des einzelnen Beamten ein geringes Gewicht.

212. Schließlich kann auch von Bedeutung sein, daß bei Beförderungen innerhalb der einzelnen Bereiche des öffentlichen Dienstes das Dienstalter und besondere Leistungen teilweise unterschiedlich gewichtet werden. Deshalb wurden am Beispiel der Assistentenlaufbahn bei der DB die Auswirkungen verschiedener Gewichtungen untersucht. Dabei konnte festgestellt werden, daß nur bei sehr extremen Unterschieden in den Annahmen über die Dienstaltersabhängigkeit zu Buche schlagende Abweichungen der Untersuchungsergebnisse zu erwarten sind.

213. Im übrigen kann davon ausgegangen werden, daß innerhalb der einzelnen Bereiche des öffentlichen Dienstes bei der Beförderung von Beamten weitgehend nach übereinstimmenden und in ihrer Gewichtung nur unwesentlich voneinander abweichenden Beurteilungskriterien vorgegangen wird. Bei dieser Sachlage ist aber nicht anzunehmen, daß der berufliche Werdegang von Beamten in den einzelnen Bereichen des öffentlichen Dienstes durch das Ausmaß der Vorzugsbeförderungen beeinflußt wurde.

214. Zusammenfassend ist festzustellen, daß der entscheidende Einfluß auf den beruflichen Aufstieg von Beamten in einer Laufbahn von den strukturellen Verbesserungen ausgeht. Der Aufstieg von Beamten in verschiedenen Laufbahnen verläuft in aller Regel dort am günstigsten, wo das Ausmaß der strukturellen Verbesserungen am größten ist. Dabei ist zu beachten, daß strukturelle Verbesserungen bei den oberen Ämtern einer Laufbahn wegen der Sogwirkung grundsätzlich höher zu bewerten sind als bei den unteren Ämtern.

215. Strukturelle Verbesserungen zeigen sich in der Veränderung der Stellenkegel und der daraus resultierenden Besetzung der Planstellen. In Tabelle 47 sind diese Veränderungen im Zeitraum 1957 bis 1970 für die bei der DBP und DB untersuchten Laufbahnen und der sich jeweils ergebende berufliche Aufstieg der Beamten wiedergegeben.

Tabelle 47

Laufbahn- bzw. Laufbahngruppe	Besoldungsgruppe	Veränderung der besetzten Planstellen gegenüber 1957 bei der		von 100 Beamten		
				im Eingangsamt 1957	erreichten bis 1970 das Beförderungsamt bei der	
		DBP	DB		DBP	DB
					in %	
Höherer Dienst	B 3 und höher	—	+ 0,7		*8,6*	*2,0*
	B 2	+ 1,8	+ 1,0		*1,7*	—
	A 16	+ 2,4	+ 0,7		*15,7*	*8,7*
	A 15	+13,5	+14,6		*51,0*	*33,8*
	A 14	+ 5,2	+12,1		*23,0*	*55,1*
	A 13	⁄22,9	⁄29,2	100	—	*0,4*
Gehobener Dienst	A 13	+ 2,0	+ 2,4		*0,5*	*0,8*
	A 12	+ 8,2	+ 8,6		*12,6*	*7,5*
	A 11	+21,4	+19,1		*58,2*	*54,0*
	A 10	+11,6	+10,9		*28,7*	*37,7*
	A 9	⁄43,2	⁄41,0	100	—	—
Assistentenlaufbahn (Mittlerer Dienst)	A 9	+ 5,4	+ 5,0		*6,0*	*3,6*
	A 8	+23,4	+24,7		*66,2*	*50,4*
	A 7	+24,5	+13,6		*27,8*	*46,0*
	A 6	⁄10,9	⁄15,9		—	—
	A 5	⁄42,4	⁄27,4		—	—
Postschaffnerlaufbahn (Einfacher Dienst)	A 5	+10,3			*84,2*	
	A 4	+39,6			*15,8*	
	A 3	+ 1,7			—	
	A 2	⁄51,6		100		

216. Die Tabelle läßt deutlich erkennen, daß bei allen untersuchten Laufbahnen ein direkter Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der eingetretenen strukturellen Verbesserungen und dem jeweiligen beruflichen Aufstieg der Beamten besteht. Der Aufstieg der Beamten verläuft um so günstiger, je stärker der Umfang der strukturellen Verbessserungen in den oberen Ämtern einer Laufbahn ist. Daraus kann gefolgert werden, daß die Veränderungen im Stellenkegel einer Laufbahn unmittelbar als Grundlage für Aussagen über die Entwicklung der Verdienste von Beamten dieser Laufbahn dienen können. Darüber hinaus wird deutlich, daß auch bei einem Vergleich von Laufbahnen, deren Stellenkegel jeweils in unterschiedlichem Maße verbessert worden sind, vergleichende Aussagen über die Entwicklung der Verdienstmöglichkeiten gewonnen werden können. So ist z. B. einem Vergleich der Assistentenlaufbahn bei der DBP und der DB zu entnehmen, daß die Aufstiegsmöglichkeiten bei der DBP sich in dieser Laufbahn günstiger entwickelt haben als bei der DB. Bei der DBP ist der Anteil der A 7-Stellen und die Anteile der A 6- und A 5-Stellen wesentlich stärker verbessert worden als bei der DB. Da für die bisher untersuchten Laufbahnen brauchbare Ergebnisse darüber vorliegen, wie der berufliche Aufstieg der in ihnen tätigen Beamten und damit ihre Verdienstentwicklung unter dem Einfluß gegebener struktureller Verbesserungen verlaufen ist, kann anhand des Vergleichs der Veränderungen im Stellenkegel der untersuchten Laufbahn und der Veränderungen im Stellenkegel ande-

Tabelle 47

von 100 Beamten			von 100 Beamten			von 100 Beamten		
im 1. Beförderungsamt 1957	erreichten bis 1970 das Beförderungsamt bei der		im 2. Beförderungsamt 1957	erreichten bis 1970 das Beförderungsamt bei der		im 3. Beförderungsamt 1957	erreichten bis 1970 das Beförderungsamt bei der	
	DBP	DB		DBP	DB		DBP	DB
	in %							
	17,3	*8,2*		75,0	60,0		100	100
	9,9	*3,1*		18,7	35,0			
	28,3	*17,2*		6,3	5,0	100		
	39,8	*53,9*	100					
100	*4,7*	*17,6*						
	5,8	*5,0*		45,6	31,0		100	100
	40,5	*33,4*		54,4	69,0	100		
	53,7	*61,6*	100	—	—			
100	—	—						
	22,1	*13,5*		86,9	43,3			
	77,9	*70,8*		13,1	56,7			
	—	*15,7*	100	—	—			
100	—	—						
	72,2			98,1				
	27,8		100	1,9				
100								

rer, bisher noch nicht analysierter Laufbahnen Aufschluß über die Verdienstentwicklung der darin tätigen Beamten gewonnen werden.

217. In den Tabellen 48, 49 und 50 ist die Entwicklung der Stellenkegel in zahlenmäßig stark besetzten Laufbahnen des Finanz- und Polizeidienstes bei den Ländern Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen sowie für die Laufbahnen des Polizei- und des Finanzdienstes bei Städten für den Zeitraum 1957 bzw. 1959 bis 1970 aufgezeigt.

218. Eine vergleichende Betrachtung läßt erkennen, daß in den hier in Rede stehenden Ländern und Städten strukturelle Verbesserungen stattgefunden haben, die die bei der DBP und DB festgestellten Verbesserungen sowohl übersteigen als auch unterschreiten.

Tabelle 48

Entwicklung der Stellenkegel von 1957 in ausgewählten Laufbahnen im Bereich der Länder

A. Finanzdienst der Länder Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen

Laufbahngruppe	Besoldungsgruppe	Finanzdienst des Landes Hessen			Finanzdienst des Landes Niedersachsen			Finanzdienst des Landes Nordrhein-Westfalen		
		Stellenkegel in %		Veränderung gegenüber 1957	Stellenkegel in %		Veränderung gegenüber 1957	Stellenkegel in %		Veränderung gegenüber 1957
		1957	1970		1957	1970		1957	1970	
Höherer Dienst	A 16	1,2	7,1	+ 5,9	1,0	5,4	+ 4,4	0,6	9,6	+ 9,0
	A 15	7,0	16,8	+ 9,8	6,7	21,5	+14,8	11,2	22,0	+10,8
	A 14	27,3	76,1	↗15,7	28,4	73,1	↗19,2	27,4	68,4	↗19,8
	A 13	64,5			63,9			60,8		
	Summe ...	100,0	100,0	—	100,0	100,0	—	100,0	100,0	—
Gehobener Dienst	A 13	—	1,8	+ 1,8	—	2,2	+ 2,2	—	1,9	+ 1,9
	A 12	0,9	7,9	+ 7,0	0,8	9,8	+ 9,0	1,2	14,6	+13,4
	A 11	6,2	23,1	+16,9	8,4	35,1	+26,7	10,2	32,8	+22,6
	A 10	28,1	67,2	↗25,7	30,7	52,9	↗37,9	29,6	50,7	↗37,9
	A 9	64,8			60,1			59,0		
	Summe ...	100,0	100,0	—	100,0	100,0	—	100,0	100,0	—
Mittlerer Dienst	A 9	—	11,0	+11,0	—	6,1	+ 6,1	—	19,7	+19,7
	A 8	—	31,7	+31,7	—	37,7	+37,7	10,3	20,2	+ 9,9
	A 7	33,4	26,1	↗ 7,3	22,5	22,7	+ 0,2	19,7	35,0	+ 5,3
	A 6	66,6	31,2	↗35,4	50,0	33,5	↗44,0	45,0	25,1	↗44,9
	A 5	—			27,5			25,0		
	Summe ...	100,0	100,0	—	100,0	100,0	—	100,0	100,0	—

[1]) Oberfinanzdirektionen und Finanzämter — Errechnet anhand der Stellenpläne der einzelnen Länder.

Tabelle 49

Entwicklung der Stellenkegel von 1957 in ausgewählten Laufbahnen im Bereich der Länder

B. Polizeidienst der Länder Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen

Laufbahngruppe	Besoldungsgruppe	Polizei [1]) des Landes Hessen			Polizei [2]) des Landes Niedersachsen			Polizei [3]) des Landes Nordrhein-Westfalen		
		Stellenkegel in %		Veränderung gegenüber 1957	Stellenkegel in %		Veränderung gegenüber 1957	Stellenkegel in %		Veränderung gegenüber 1957
		1957	1970		1957	1970		1957	1970	
Höherer Dienst	A 16	—	6,7	+ 6,7	5,4	6,8	+ 1,4	—	0,8	+ 0,8
	A 15	15,3	23,3	+ 8,0	2,7	14,6	+11,9	7,7	11,9	+ 4,2
	A 14	38,5	36,7	⌀14,7	20,3	48,3	⌀13,3	20,3	87,3	⌀ 5,0
	A 13	46,2	33,3		71,6	30,3		72,0		
	Summe ...	100,0	100,0	—	100,0	100,0	—	100,0	100,0	—
Gehobener Dienst	A 13	—	2,1	+ 2,1	—	4,3	+ 4,3	—	3,9	+ 3,9
	A 12	—	10,7	+10,7	—	10,3	+10,3	—	12,6	+12,6
	A 11	22,5	14,7	⌀ 7,8	31,6	23,8	⌀ 7,8	20,3	24,6	+ 4,3
	A 10	31,8	40,0	⌀ 5,0	25,4	38,0	⌀ 6,8	31,8	58,9	⌀20,8
	A 9	45,7	32,5		43,0	23,6		47,9		
	Summe ...	100,0	100,0	—	100,0	100,0	—	100,0	100,0	—
Mittlerer Dienst	A 9	—	12,7	+12,7	—	14,7	+14,7	—	25,6	+25,6
	A 8	12,3	26,2	+13,9	8,6	27,5	+18,9	18,2	36,1	+17,9
	A 7	26,8	24,2	⌀ 2,6	39,6	28,1	⌀11,5	36,8		
	A 6	34,1	4,6	⌀24,0	35,0	29,7	⌀22,1	36,6	28,5	⌀44,9
	A 5	26,8	32,3		16,8			8,4	9,8	+ 1,4
	Summe ...	100,0	100,0	—	100,0	100,0	—	100,0	100,0	—

[1]) Schutz-, Wasser-, Bereitschafts- und Kriminalpolizei; ohne Verwaltungsdienst — Errechnet anhand der Stellenpläne des Landes Hessen.
[2]) Landespolizei, Schutzpolizei, Kriminalpolizei — Errechnet anhand der Stellenpläne des Landes Niedersachsen.
[3]) Bereitschaftspolizei, Kriminalpolizei, sonstige Polizei (Behörden und Einrichtungen); ohne Verwaltungsdienst — Errechnet anhand der Stellenpläne des Landes Nordrhein-Westfalen.

Tabelle 50

Entwicklung der Stellenkegel ausgewählter Laufbahnen von 1957 bis 1970 der Städte Frankfurt, Wiesbaden und Stuttgart

Laufbahngruppe	Besoldungsgruppe	Finanz- und Steuerverwaltung bei der Stadt								
		Frankfurt			Wiesbaden			Stuttgart		
		Stellenkegel in %		Veränderung gegenüber 1959	Stellenkegel in %		Veränderung gegenüber 1959	Stellenkegel in %		Veränderung gegenüber 1959
		1959	1970		1959	1970		1959	1970	
Gehobener Dienst	A 13		1,5	+ 1,5		5,1	5,1		13,2	13,2
	A 12	2,6	11,5	+ 8,9	5,9	7,7	+ 1,8	10,0	26,4	+16,4
	A 11	8,3	27,5	+19,2	8,8	28,2	+19,4	25,7	32,1	+ 6,4
	A 10	24,5	59,5	⌀29,6	32,4	59,0	⌀26,3	45,7	28,3	⌀36,0
	A 9	64,6			52,9			18,6		
		100,0	100,0		100,0	100,0				
Mittlerer Dienst	A 9		2,1	+ 2,1					7,3	+ 7,3
	A 8		25,3	+25,3				16,2	38,2	+22,0
	A 7	0,9	58,2	+57,3	47,4			45,6	30,9	⌀14,7
	A 6	99,1	14,4					38,2	23,6	⌀14,6
	A 5	—		⌀84,7	52,6					

Laufbahngruppe	Besoldungsgruppe	Polizeidienst [1]) der Stadt					
		Frankfurt			Stuttgart		
		Stellenkegel [2]) in %		Veränderung gegenüber 1959	Stellenkegel [2]) in %		Veränderung gegenüber 1959
		1959	1970		1959	1970	
Gehobener Dienst	A 13		3,2	+ 3,2		6,9	+ 6,9
	A 12		11,8	+11,8	3,7	11,9	+ 8,2
	A 11	31,7	16,0	⌀15,7	11,1	34,2	+23,1
	A 10	29,8	69,0	+ 0,7	38,0	47,0	⌀38,2
	A 9	38,5			47,2		
		100,0	100,0	—	100,0	100,0	—
Mittlerer Dienst	A 9	—	18,2	+18,2		16,4	+16,4
	A 8	17,0	37,9	+20,9	18,6	29,6	+11,0
	A 7	34,0	34,6	+ 0,6	39,6	33,9	⌀ 5,7
	A 6	48,1	9,3	⌀39,7	40,2	20,1	⌀21,7
	A 5	0,9			1,6		
		100,0	100,0	—	100,0	100,0	—

[1]) Schutz-, Kriminal- und Ortspolizei
[2]) Errechnet anhand der Stellenpläne der Jahre 1959 und 1970.

219. Auf die Entwicklung der Verdienste der Volksschullehrer treffen die zuvor gemachten Feststellungen nicht zu. Dies ist darauf zurückzuführen, daß diese Lehrer als Eingangsamt bereits ein Beförderungsamt innehaben, so daß sich die Verbesserung der Stellenkegel bei ihnen ohne die Übernahme eines höherwertigen Amts nicht auswirkt.

Die Entwicklung der Verdienste hängt davon ab, in welche Besoldungsgruppe ihr Amt seit 1957 eingestuft worden ist. Die Einstufung der Lehrer an Volksschulen, Mittelschulen und höheren Schulen in den Ländern Bayern, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen in den Jahren 1957 und 1970 lassen die Tabellen 51, 52 und 53 erkennen.

Tabelle 51

Übersicht über die Einstufung von Lehrern an Mittelschulen (Realschulen) bei den Ländern Bayern, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen in den Jahren 1957 und 1970 [5])

Land / Besoldungsgruppe	von den planmäßigen Lehrern waren ... % eingestuft in							
	Bayern [1])		Hessen [2])		Niedersachsen [2])		Nordrhein-Westfalen [2])	
	im Jahre		im Jahre		im Jahre		im Jahre	
	1957	1970 [4])	1957	1970 [5])	1957	1970 [5])	1957	1970 [5])
A 15								
A 14								3,9
A 14/13						0,1		
A 13 a								
A 13		100,0 [3])		1,3	0,3	6,2		5,9
A 12 a				1,3				
A 12			4,7	97,4	6,3	93,7	4,2	90,2
A 11 a					6,5			
A 11	45,6		5,9				1,5	
A 10 c			89,4					
A 10 b	54,4 [3])				86,9			
A 10 a							94,3	

[1]) Nach Angaben des Bayrischen Staatsministeriums der Finanzen.
[2]) Errechnet anhand der Stellenpläne der einzelnen Länder.
[3]) Einschließlich z.-A.-Beamte.
[4]) Stand 1. August 1970.
[5]) Stand 1. Januar 1970.

Tabelle 52

Übersicht über die Einstufung von Lehrern an Volksschulen bei den Ländern Bayern, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen in den Jahren 1957 und 1970

Land / Besoldungsgruppe	von den planmäßigen Lehrern waren ... % eingestuft in							
	Bayern [1]		Hessen [2]		Niedersachsen [2]		Nordrhein-Westfalen [2]	
	im Jahre		im Jahre		im Jahre		im Jahre	
	1957	1970 [4]	1957	1970 [3]	1957	1970 [5]	1957	1970 [5]
A 15								
A 14				0,2				0,7
A 13/13 a				3,0				9,4
A 12 a								
A 12		100,0 [3]	0,7	23,3		9,4		20,9
A 11 a				73,5	4,4	11,9		
A 11			7,9			78,7	0,6	69,0
A 10 c			14,9					
A 10 b			76,5		12,9			
A 10 a	30,2						16,7	
A 10	69,8 [3]				82,7		82,7	
Summe ...	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

[1] Nach Angaben des Bayrischen Staatsministeriums der Finanzen.
[2] Errechnet anhand der Stellenpläne der einzelnen Länder.
[3] Einschließlich z.-A.-Beamte.
[4] Stand 1. August 1970.
[5] Stand 1. Januar 1970.

Tabelle 53

Übersicht über die Einstufung von Lehrern an höheren Schulen (Gymnasien) bei den Ländern Bayern, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen in den Jahren 1957 und 1970

Land / Besoldungsgruppe	von den planmäßigen Lehrern waren ... % eingestuft in							
	Bayern [1]		Hessen [2]		Niedersachsen [2]		Nordrhein-Westfalen [2]	
	im Jahre		im Jahre		im Jahre		im Jahre	
	1957	1970 [4]	1957	1970 [5]	1957	1970 [5]	1957	1970 [5]
A 15		26,1	0,3	2,2	3,0	3,6	3,9	
A 14 a								7,6
A 14	15,7	54,4	4,2	54,4	11,3	28,7	14,3	
A 13 a	19,5				10,7			92,4
A 13	64,8 [3]	20,5 [3]	95,5	43,4	75,0	67,7	81,8	

[1] Nach Angaben des Bayrischen Staatsministeriums der Finanzen.
[2] Errechnet anhand der Stellenpläne der einzelnen Länder.
[3] Einschließlich z.-A.-Beamte.
[4] Stand 1. August 1970.
[5] Stand 1. Januar 1970.

220. Wie ersichtlich, war die überwiegende Mehrheit der Volksschullehrer in den angeführten Ländern im Jahre 1957 in die Besoldungsgruppen A 10/A 10 a/A 10 b eingestuft. Zu Beginn des Jahres 1970 wurden diese Kräfte mindestens nach Besoldungsgruppe A 11/A 11 a besoldet. Bis zur Mitte des Jahres 1970 wurden die Volksschullehrer sodann verstärkt in die Besoldungsgruppe A 12 eingestuft. Es kann davon ausgegangen werden, daß am Ende des Jahres 1970 das Amt bereits mehr oder minder in allen Ländern einheitlich in die Besoldungsgruppe eingereiht war.

221. Eine ähnliche Entwicklung ist bei den Lehrern an Mittelschulen zu verzeichnen, die im Jahre 1957 noch überwiegend in die Besoldungsgruppen A 10 a/A 10 b und A 10 c, Anfang 1070 aber mindestens in die Besoldungsgruppe A 12 eingestuft waren. Im Jahre 1970 ist das Amt sodann in die Besoldungsgruppe A 13 eingereiht worden, was mit Sicherheit für die Mehrzahl der Länder gilt.

222. Die Ämter der Volks- und Mittelschullehrer sind danach seit dem Jahre 1957 um zwei Besoldungsgruppen höher bewertet worden. Die Inhaber dieser Posten haben damit eine Entwicklung ihrer Verdienste gehabt, die die Mindestentwicklung der Verdienste von sonstigen Beamten des gehobenen Dienstes übersteigt.

Hierbei darf jedoch nicht außer Betracht bleiben, daß die Besoldung der Lehrer nach anderen Gesichtspunkten ausgerichtet ist als die Besoldung der übrigen Laufbahnangehörigen.

223. In Vergleich zu den Volks- und Mittelschullehrern ist die Entwicklung der Verdienste der an höheren Schulen tätigen Lehrer im Durchschnitt ungünstiger verlaufen. Wie aus Tabelle 53 ersichtlich, war die überwiegende Mehrheit dieser Lehrkräfte im Jahre 1957 in die Besoldungsgruppe A 13 eingestuft. Nach den Verhältnissen Ende des Jahres 1970 kann davon ausgegangen werden, daß die Mehrzahl der Lehrer an höheren Schulen im Jahre 1970 im allgemeinen in die Besoldungsgruppe A 14 gelangt war. — Die Tabelle 53 weist dies noch nicht voll aus. — Die Entwicklung ihrer Verdienste entspricht damit weitgehend der für die sonstigen Angehörigen des höheren Dienstes festgestellten.

7. Die Verdienstentwicklung der Beamten in den einzelnen Laufbahngruppen im Vergleich zur Verdienstentwicklung von Angestellten in der privaten Wirtschaft

224. Es bleibt nunmehr zu prüfen, mit welchen Verdienstentwicklungen bei Angestellten der privaten Wirtschaft die Ergebnisse der Untersuchungen im öffentlichen Dienst verglichen werden können.

225. Da die private Wirtschaft weder eine Laufbahngruppeneinteilung noch laufbahnmäßige Beförderungen kennt, ist die Verdienstentwicklung von Angestellten grundsätzlich keinen solchen Einflüssen ausgesetzt, wie sie sich aufgrund der Veränderungen von Stellenkegeln oder anderen, nur im Besoldungssystem der Beamten durchführbaren Maßnahmen ergeben können. Bei Angestellten lassen sich daher keine Verdienstentwicklungen auf der Grundlage struktureller Veränderungen ermitteln, so daß ein unmittelbarer Vergleich mit den Beamten nicht möglich ist. Es muß vielmehr den in der Wirtschaft geltenden Bezahlungssystemen Rechnung getragen werden.

226. Wichtigster Faktor für die Bestimmung der Verdienstentwicklung von Angestellten ist die periodische Anhebung der tariflichen Monatsgehälter. Sie entspricht den linearen Anhebungen der Grundgehälter und Ortszuschläge bei den Beamten. Das Ausmaß der tariflichen Anhebungen seit 1957 läßt sich aus den Veränderungen des Index der Tarifgehälter der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft und bei Gebietskörperschaften feststellen. Der Index wird vom Statistischen Bundesamt errechnet und veröffentlicht. Er gibt diejenige Entwicklung der Verdienste von Tarifangestellten wieder, die jeder von ihnen unabhängig von seiner Tätigkeit und seinem beruflichen Aufstieg mindestens erfährt. In Tabelle 54 sind für einzelne Wirtschaftszweige die Veränderungen der Indices der tariflichen Monatsgehälter im Zeitraum 1957 bis 1970 errechnet. Der Tabelle ist zu entnehmen, daß die Indices innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige nicht unerheblich streuen. So ist der höchste Zuwachs in der chemischen Industrie mit 155,3 % und der niedrigste im Bergbau mit 84,8 % festzustellen. Für alle Wirtschaftszweige zusammen ergibt sich eine Steigerung von 110 %.

Tabelle 54

Überblick über die Veränderung des Index der tariflichen Monatsgehälter der männlichen Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft und bei Gebietskörperschaften [1]) von 1957 bis 1970

(1962 = 100)

Jahr	Wirtschaftsbereiche insgesamt	Bergbau	Grundstoff- und Produktionsgüterindustrien	chemische [2]) Industrie	Investitionsgüterindustrien	Verbrauchsgüterindustrien
1957	74,3	83,3	71,2	68,0	72,9	72,3
1970	156,3	153,9	163,1	173,6	153,4	153,9
Zuwachs gegenüber 1957 in %	*110,4*	*84,8*	*129,1*	*155,3*	*110,4*	*112,9*

Jahr	Textilgewerbe	Baugewerbe	Einzelhandel	Kreditinstitute	Versicherungen	Gebietskörperschaften
1957	71,5	73,2	74,2	77,1	75,4	75,7
1970	151,0	166,2	157,2	159,5	166,4	150,8
Zuwachs gegenüber 1957 in %	*111,2*	*127,0*	*111,9*	*106,9*	*120,7*	*99,2*

[1]) Entnommen aus: Fachserie A des Statistischen Bundesamtes; Preise, Löhne, Wirtschaftsberechnungen, Reihe 11, Tariflöhne und Tarifgehälter, III.
[2]) Ohne Chemiefaserherstellung.

227. Zu Vergleichszwecken sind in der nachfolgenden Tabelle 55 die durchschnittlichen Anhebungen der Bezüge eines kinderlos verheirateten Beamten in der Ortsklasse S für die einzelnen Besoldungsgruppen errechnet. Diese Anhebungen entsprechen dabei dem Zuwachs, um den das Anfangsgehalt jeder Besoldungsgruppe, zuzüglich der Hälfte der insgesamt durch Dienstaltersstufen hinzukommenden Steigerungsbeträge von 1957 bis 1970 gestiegen ist. Dieses Verfahren entspricht dem Vorgehen des Statistischen Bundesamtes bei der Errechnung des Tarifindex für Gebietskörperschaften.

Tabelle 55

Übersicht über die durchschnittlichen Anhebungen der Bezüge in den einzelnen Besoldungsgruppen für verheiratete Beamte, ohne Kinder, Ortsklasse S

Besoldungsgruppe	1957			1970			Zunahme gegenüber 1957 in %
	Anfangsgehalt	Endgehalt	(Spalte 3 — Spalte 2) : 2	Anfangs-[1] gehalt	End-[1] gehalt	(Spalte 6 — Spalte 5) : 2	
1	2	3	4	5	6	7	8
A 1	356	456	406	726	857	793	95,3
A 2	366	476	421	762	944	853	102,6
A 3	376	486	431	808	1 000	904	109,8
A 4	386	496	441	834	1 056	945	114,3
A 5	406	526	466	859	1 112	986	111,6
A 6	423	591	507	903	1 194	1 049	106,9
A 7	487	715	601	966	1 315	1 141	89,8
A 8	518	770	644	1 006	1 437	1 222	89,7
A 9	583	835	709	1 135	1 579	1 357	91,3
A 10	623	935	779	1 232	1 783	1 508	93,5
A 11	759	1 131	945	1 385	1 998	1 692	79,0
A 12	821	1 241	1 031	1 482	2 212	1 847	79,1
A 13	901	1 321	1 111	1 690	2 478	2 084	87,6
A 14	973	1 501	1 237	1 729	2 751	2 240	81,1
A 15	1 116	1 692	1 404	1 905	3 115	2 510	78,8
A 16	1 253	1 937	1 595	2 078	3 478	2 778	74,2

[1]) Einschließlich anteiliger jährlicher Sonderzuwendung.

Tabelle 56

Tabelle 56

Laufbahn bzw. Laufbahngruppe	Ausgangsamt in 1957	Mittlere [1]) Bezüge 1957	bis 1970 mindestens erreichtes Beförderungsamt	Mittlere [1]) Bezüge 1970	Verdienstzuwachs gegenüber 1957 in %
Postschaffnerlaufbahn	A 2	421	A 4	945	*124,5*
	A 3	431	A 4	945	*119,3*
	A 4	441	A 5	986	*123,6*
Assistentenlaufbahn	A 5	466	A 7	1 141	*144,8*
	A 6	507	A 8	1 222	*141,0*
	A 7	601	A 8	1 222	*103,3*
Gehobener Dienst	A 9	709	A 10	1 508	*112,7*
	A 10	779	A 11	1 692	*117,2*
	A 11	945	A 12	1 847	*95,4*
	A 12	1 031	A 13	2 084	*102,1*

[1]) Mittlere Bezüge: Anfangsgehalt einschließlich der Hälfte der insgesamt durch Dienstaltersstufen hinzukommenden Steigerungsbeträge.

228. Der in der Tabelle 55 errechnete Zuwachs kann allein nicht zur Grundlage eines Vergleichs genommen werden. Selbst bei einer sehr vorsichtigen Berechnung der Steigerung der Verdienste von Beamten müssen die Mindeststeigerungen infolge der Verbesserung der Beförderungsverhältnisse angerechnet werden. In Tabelle 56 wurde deshalb — ausgehend von den innerhalb der einzelnen Laufbahngruppen festgestellten Mindestbeförderungen — die durchschnittliche Anhebung der Bezüge von kinderlos verheirateten Beamten in der Ortsklasse S unter Einrechnung der mindestens erreichten Beförderungen wiedergegeben. Der höhere Dienst kann in einen solchen Vergleich nicht einbezogen werden, weil Indices über Tarifgehälter insoweit keine geeignete Vergleichsgrundlage darstellen.

229. Vergleicht man die in der Tabelle errechneten verschiedenen Zuwachsraten der Verdienste der Beamten miteinander, so werden erhebliche Streuungen deutlich. Sie liegen zwischen 95,4 % und 144,8 %. Die höchsten Steigerungen sind im allgemeinen bei den Beamten zu finden, die im Jahre 1957 im Eingangsamt oder im ersten Beförderungsamt ihrer Laufbahn waren. Damit zeigt sich, daß die Besoldungsmaßnahmen, die neben den prozentual gleichmäßigen Anhebungen erfolgt sind, den Verdienstzuwachs des Beamten je nach dem im Jahre 1957 innegehabten Ausgangsamt in erheblich unterschiedlichem Umfange beeinflußt haben. Dabei muß betont werden, daß diese Berechnungen nur die Beförderungen erfassen, die alle schon im Jahre 1957 vorhandenen Beamten erfahren haben. Soweit etwa strukturelle Maßnahmen die Wirkung von prozentual gleichmäßigen Anhebungen der Bezüge ersetzen sollten, zeigen die weitstreuenden Ergebnisse, daß dieses Ziel nicht erreicht worden ist. Dies gilt nicht nur im Verhältnis der Laufbahngruppen zueinander, sondern auch innerhalb der Laufbahngruppen.

230. Der Vergleich der Minderentwicklung der Bezüge, wie sie in Tabelle 56 dargestellt ist, mit den Veränderungen der Tarifindices, wie sie in Tabelle 54 ausgewiesen sind, zeigt, daß die für den öffentlichen Dienst festgestellten Zuwachsraten im Rahmen der Entwicklungen liegen, die in dem gleichen Zeitraum bei der Wirtschaft ermittelt wurden.

Für den höheren Dienst zeichnet sich nach der bei Tabelle 56 angewendeten Methodik ein Verdienstzuwachs ab, der geringfügig über 100 % liegt. Vergleichsgrößen auf der Basis von Tarifindices sind nicht vorhanden, da die Vergleichspersonen in der Wirtschaft durchweg als außertariflich bezahlte Angestellte behandelt werden. Als Hilfsgröße könnte die durchschnittliche Entwicklung der Tarifindices in allen Wirtschaftsbereichen verwendet werden. Sie beträgt im Zeitraum von 1957 bis 1970 110,4 %. Berücksichtigt man die nachgewiesene allgemeine Nivellierungstendenz, so liegt die für den höheren Dienst festgestellte Mindeststeigerung von etwas über 100 % im Rahmen der allgemeinen Entwicklung.

231. Die Verdienstentwicklung der Tarifangestellten, die durch den Index der tariflichen Monatsgehälter angezeigt wird, deckt sich im allgemeinen nicht mit der Entwicklung der effektiven Verdienste. Die Tarifangestellten erhalten nämlich in aller Regel neben den tariflichen Monatsgehältern — insbesondere in Zeiten angespannter Arbeitsmarktverhältnisse — in nicht unerheblichem Umfange übertarifliche Leistungen. Aus diesem Grunde kann der Zuwachs der Effektivverdienste von dem Zuwachs der tariflichen Monatsgehälter abweichen. In der nachfolgenden Tabelle 57 ist die Zunahme des Index der durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste der Angestellten in Industrie und Handel von 1957 bis 1970 aufgezeigt.

Tabelle 57

Index der durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste der Angestellten in Industrie und Handel [1] [2]

(1962 = 100)

Jahr	kaufmännische und technische Angestellte (insgesamt)	männliche kaufmännische Angestellte	männliche technische Angestellte
1957	71,9	72,1	72,7
1970	172,9	173,0	169,1
Zuwachs gegenüber 1957 (in % ...	*140,5*	*139,9*	*132,6*

[1]) Einschließlich Kreditinstitute und Versicherungen.
[2]) Entnommen aus: Statistisches Jahrbuch 1971.

232. Aus der errechneten Steigerung ist ersichtlich, daß die Effektivverdienste der männlichen Angestellten im Gesamtdurchschnitt von 1957 bis 1970 schneller als die tariflichen Monatsgehälter gestiegen sind. Bei dem Vergleich ist jedoch zu berücksichtigen, daß der Index der durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste der Angestellten in Industrie und Handel [37]) die Verdienstentwicklung aller in der gewerblichen Wirtschaft tätigen Angestellten erfaßt. Der Index der tariflichen Monatsgehälter kennzeichnet dagegen nur die tarifliche Verdienstentwicklung der Tarifangestellten. Aus dem Vergleich der Steigerungsraten des Index der Effektivverdienste und des Index der tariflichen Monatsgehälter lassen sich deshalb keine eindeutigen Aufschlüsse darüber gewinnen, in welchem Umfang die Entwicklung der Effektivverdienste der Tarifangestellten von der Entwicklung ihrer tariflichen Monatsgehälter abweicht.

[37]) Die in den vorangegangenen Untersuchungen vorgebrachten Bedenken, die sich vor allem gegen einen Vergleich dieses Index mit der Verdienstentwicklung von Beamten richten, bleiben auch hier voll bestehen.

233. Da davon auszugehen ist, daß im allgemeinen die Tarifangestellten im Jahre 1957 wie auch im Jahre 1970 übertarifliche Leistungen empfangen haben, wird die Entwicklung der Effektivverdienste der Angestellten nur dann erheblich von der Entwicklung der tariflichen Monatsgehälter abweichen, wenn im Jahre 1970 in höherem Maße als im Jahre 1957 übertarifliche Leistungen gewährt wurden. Genauere Angaben über den Umfang der in den Jahren 1957 und 1970 durchschnittlich gewährten übertariflichen Leistungen konnten nicht beschafft werden. Den Befragungen, die zur Durchführung der später noch zu behandelnden Niveauvergleiche angestellt worden sind, war jedoch zu entnehmen, daß die gewährten übertariflichen Leistungen etwa 10 %, in günstigen Fällen bis zu 20 % der Tarifgehälter betragen können. Unterstellt man einmal, daß die im Jahre 1957 gewährten übertariflichen Leistungen durchschnittlich etwa 5 % der Tarifgehälter ausmachten, so wäre die Entwicklung ungefähr wie folgt verlaufen:

	im Jahre 1957	im Jahre 1970	Zuwachs gegenüber 1957 in %
Index der tariflichen Monatsgehälter	74,3	156,3	*110,4*
Angenommener Prozentsatz der übertariflichen Leistungen	5,0	10,0	*100,0*
Index der Monatsgehälter einschließlich übertariflicher Leistungen	78,0	171,9	*120,4*

Die Steigerung der übertariflichen Zuschläge zu den Tarifverdiensten der Angestellten von 5 % auf 10 %, also eine Verdoppelung, hätte somit dazu geführt, daß ihre Effektivverdienste lediglich um 10 Punkte = 9,1 % mehr als die Tarifgehälter gestiegen wären.

234. Die Rechnung macht deutlich, daß bei Untersuchungen über die Entwicklung der Verdienste von Angestellten dem Einfluß der übertariflichen Leistungen nur ein verhältnismäßig geringes Gewicht zukommt. Im allgemeinen kann deshalb davon ausgegangen werden, daß der Index der tariflichen Monatsgehälter eine ziemlich genaue Abschätzung der Entwicklung der Verdienste von Tarifangestellten der gewerblichen Wirtschaft erlaubt.

235. Bei dieser Sachlage lassen sich keine konkreten Anhaltspunkte dafür finden, daß die Verdienstentwicklung der Beamten mit der Verdienstentwicklung von Angestellten in der privaten Wirtschaft nicht Schritt gehalten hat.

Die in der Wirtschaft festzustellende Tendenz zur Nivellierung der Verdienste tritt auch im öffentlichen Dienst in Erscheinung.

D. Stichmann-Vergleich

236. Bei der Erörterung der Frage, ob die Besoldung der Beamten zu einem bestimmten Zeitpunkt in einem angemessenen Verhältnis zu den in der gewerblichen Wirtschaft gezahlten Löhnen steht, ist seit langem versucht worden, eine Antwort im Wege eines sogenannten Stichmann- (oder Eckmann-)Vergleichs zu finden.

Als Stichmann dienen dabei ein angelernter Arbeiter und ein Beamter des einfachen Dienstes. Das aus der Gegenüberstellung der Durchschnittseinkommen dieser Vergleichspersonen abgeleitete Ergebnis wird sodann auch zur Beurteilung der Angemessenheit der Besoldung der Beamten in höherwertigen Laufbahnen herangezogen, wobei das Spannungsverhältnis zwischen den einzelnen Laufbahnen ein maßgebliches Kriterium abgibt.

237. Der Stichmann-Vergleich wird regelmäßig nach einem bestimmten Verfahren vorgenommen, bei dem das durchschnittliche Monatsgehalt des zu vergleichenden Beamten aus dem Einkommen errechnet wird, das der Beamte im Laufe seiner aktiven Dienstzeit unter Berücksichtigung von Beförderungen und Änderungen seines Familienstandes bezieht. Der Durchschnittsmonatslohn des zu vergleichenden angelernten Arbeiters wird dagegen aus durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten, Bruttostunden- und Bruttowochenverdiensten ermittelt, wie sie vom Statistischen Bundesamt für die gesamte Industrie, aber auch für einzelne Wirtschaftszweige gesondert, festgestellt werden. Bei diesem Verfahren treten eine ganze Reihe von Zweifelsfragen auf, die kaum ein zutreffendes Ergebnis zulassen. Die einzelnen kritischen Punkte hat Anz in seiner Arbeit über „Die Beamtenbesoldung im Rahmen des allgemeinen Lohngefüges" [38]) in einleuchtender Weise dargestellt. Wir können uns hier auf den Hinweis auf einige Punkte beschränken. So werden die Ergebnisse des Vergleichs davon beeinflußt, ob der Lohn als Durchschnittslohn der angelernten Arbeiter bestimmter, vergleichbar erscheinender Wirtschaftszweige angesetzt wird. Auch die Frage, mit welchen Arbeitszeiten gerechnet werden soll, ist von Gewicht.

238. Ebenso erscheint die Gegenüberstellung eines effektiven Durchschnittswochen- oder errechneten Durchschnittsmonatslohnes in einem für den Vergleich gewählten Zeitpunkt und des aus einer langen Dienstzeit ermittelten durchschnittlichen Monatsgehaltes des Beamten nicht bedenkenfrei. Dies gilt verstärkt, wenn nicht nur das Lebenseinkommen, das aus einer bestimmten Besoldungsgruppe erzielt wird, sondern das Lebenseinkommen zur Grundlage der Berechnung gemacht wird, das nach einem wahrscheinlichen Verlauf der dienstlichen Laufbahn aus mehreren Besoldungsgruppen bezogen werden kann. Schließlich wird das Ergebnis dadurch angreifbar, daß auf der einen Seite die familiären Umstände außer Betracht gelassen werden, während auf der anderen Seite Heirat und die Geburt eines Kindes berücksichtigt werden.

239. Abgesehen von diesen und anderen Fragen, die zu Zweifeln an der Bedeutung eines solchen Stichmann-Vergleiches Anlaß geben, könnte das Ergebnis nicht als eine Grundlage für eine allgemeine Auswertung, die auch die größere Zahl der in höherwertigen Laufbahnen befindlichen Beamten umfassen soll, dienen. Wenn in früheren Jahren der einfache Dienst der Ausgangspunkt für den Aufbau der Bezahlung in den anderen Laufbahngruppen gewesen ist, so haben sich in der Zwischenzeit die ehedem angesetzten Spannungsverhältnisse nicht unerheblich geändert. Es ist bereits an anderer Stelle [39]) dargelegt worden, worauf diese Änderung zurückzuführen ist und welches Ausmaß sie angenommen hat. Der Stichmann-Vergleich kann unter diesen Umständen höchstens noch als ein Anhalt für eine vergleichende Betrachtung angesehen werden und beschränkt sich außerdem lediglich auf die verglichene Person, ohne daß daraus zwingende Folgerungen für das Verhältnis anderer Kategorien von Beamten zu anderen Arbeitnehmern der gewerblichen Wirtschaft gezogen werden könnten.

240. Hinzu kommt, daß der beamtete Eckmann einem Arbeiter gegenübergestellt wird, während er sonst in eine mit Angestellten besetzte Leistungsgruppe eingeordnet wird. Dafür, daß der Beamte des einfachen Dienstes einem gelernten Arbeiter gleichgesetzt wird, sind zwingende Gründe nicht ersichtlich. Die Leistungsgruppe 2 umfaßt im wesentlichen Arbeiter ohne allgemeine Berufsbefähigung, die spezielle, gleichmäßig wiederkehrende oder weniger schwierige und verantwortungsvolle Arbeiten ausführen. Der Leistungsgruppe V sind Angestellte in einfacher schematischer oder mechanischer Tätigkeit ohne die Notwendigkeit einer Berufsausbildung zugeordnet, der Leistungsgruppe IV Angestellte ohne Entscheidungsbefugnis in einfacher Tätigkeit, aber mit abgeschlossener Berufsausbildung oder nach mehrjähriger Berufstätigkeit. Die Tätigkeitsbilder unterscheiden sich danach nicht derart, daß der beamtete Stichmann nur der für Arbeiter geltenden Leistungsgruppe 2 gegenübergestellt werden müßte. Ein Vergleich mit den Angestellten der Leistungsgruppe V, in gewissem Umfange auch mit den Angestellten der Leistungsgruppe IV, würde zudem mehr der gesetzlichen Bestimmung gerecht werden, wonach Beamte außerhalb einer hoheitsrechtlichen Tä-

[38]) in: Finanzpolitische Mitteilungen des Bundesministers der Finanzen Nr. 222/1955 S. 1880 ff.

[39]) Seite 50 Tz. 116

tigkeit nur zur Wahrnehmung solcher Aufgaben eingesetzt werden dürfen, die aus Gründen der Sicherheit des Staates oder des öffentlichen Lebens nicht ausschließlich Personen übertragen werden dürfen, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen. Solche Aufgaben dürften aber kaum eine Ähnlichkeit mit den Tätigkeiten haben, die in der Wirtschaft von Arbeitern ausgeübt werden. Die Frage der Zuordnung braucht hier indes nicht entschieden zu werden. Offenbar haben bei der Wahl des angelernten Arbeiters besondere Gesichtspunkte eine Rolle gespielt. Das Ergebnis eines Vergleichs würde aber bei Heranziehen der für Angestellte geltenden Leistungsgruppe V ein anderes als bei Zugrundelegen der für Arbeiter geltenden Leistungsgruppe 2 sein.

Es läßt sich nämlich nicht übersehen, daß die Löhne von angelernten Arbeitern — je nach Wirtschaftszweig unterschiedlich — die Gehälter von Angestellten der unteren Kategorien zum Teil nicht unerheblich übersteigen.

241. So wie die Dinge am 1. Juli 1970 gelegen haben und sich weiterhin entwickeln werden, kann ein Stichmann-Vergleich nichts Entscheidendes darüber aussagen, ob die Besoldung der Beamten in einem angemessenen Verhältnis zu den Löhnen und Verdiensten der Arbeiter und der Angestellten steht. Das hat auch Anz bei seinen Ausführungen zum Stichmann-Vergleich eindeutig zum Ausdruck gebracht. Er sieht einen solchen Vergleich lediglich als Kontrollmaßnahme zu gewissen Zeitpunkten an. Wir halten nach allem, was wir selbst bei unserer Prüfung der Frage festgestellt haben, die Auffassung von Anz für zutreffend.

242. Ein Stichmann-Vergleich kann zwar nicht zum Ziele führen. Gleichwohl haben wir einen solchen Vergleich, der allerdings nur als Beispiel gelten kann, vorgenommen. Dabei sind wir vom Durchschnittslohn eines männlichen angelernten Arbeiters in der Industrie ausgegangen, haben also unberücksichtigt gelassen, daß darin die in den verschiedenen Wirtschaftszweigen unterschiedlich hohen Wochenverdienste nur zusammengefaßt zum Ausdruck kommen. Es darf im übrigen nicht außer acht gelassen werden, daß die Tätigkeit von Beamten des einfachen Dienstes nur mit einem Bruchteil der von angelernten Arbeitern in der Wirtschaft zu verrichtenden Arbeiten gleichgesetzt werden kann. Nach der Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes über die Arbeiterverdienste [40]) betrug im Jahre 1970 der Bruttostundenverdienst im Durchschnitt 6,23 DM (Leistungsgruppe 2). Im angegebenen durchschnittlichen Bruttowochenverdienst sind 4,4 Mehr-Arbeitsstunden berücksichtigt worden. Werden diese im Hinblick auf das Fehlen einer Bezahlung von Mehrarbeit im öffentlichen Dienst außer Betracht gelassen, so ergibt sich bei 40,3 bezahlten Wochenarbeitsstunden für den Monat — diesen mit durchschnittlich 21 Arbeitstagen gerechnet — ein Monats-Durchschnittslohneinkommen von 1054,50 DM.

[40]) Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, Reihe 15 — Oktober 1970

243. Als beamtete Vergleichsperson ist ein Bediensteter gewählt worden, der in die Besoldungsgruppe A 4 eingestuft ist. Die Besoldungsgruppe A 1 spielt praktisch keine Rolle mehr, die Besoldungsgruppe A 2 umfaßt zahlenmäßig auch nur einen geringen Teil der Beamten des einfachen Dienstes. Da außerdem die Laufbahn des einfachen Dienstes mit der des mittleren Dienstes durch die Besoldungsgruppe A 5 (A 5 S) verzahnt ist, kann als Mittel unbedenklich die Besoldungsgruppe A 4 gewählt werden. Es ist nun zwar richtig, daß die Beamten erst im Wege von Beförderungen aus einer niedrigen in eine höhere Besoldungsgruppe gelangen, ferner, daß die Gehälter in regelmäßigen Dienstaltersstufen bis zum Endgehalt ansteigen, auch, daß der Ortszuschlag sich nach dem Familienstand richtet und für Kinder ein Kindergeld gezahlt wird; für einen Vergleich wird man aber nach unserer Auffassung nur das Endgehalt einschließlich Zuschlag für Ortsklasse S heranziehen können, das ein kinderlos verheirateter Beamter in der Besoldungsgruppe A 4 erhält. Damit wird berücksichtigt, daß der Arbeiter der gewerblichen Wirtschaft nicht mit Sicherheit seinen Arbeitsplatz ein für allemal behält, daß auch er tarifliche Höhergruppierungen erreichen kann und daß ein Lebenseinkommen der Beamten nicht ohne weiteres dem zeitlich fixierten Verdienst eines Arbeiters gegenübergestellt werden darf. Hinzu kommt, daß auf diese Weise für beide Vergleichspersonen ein und derselbe Status, wie er im Vergleichszeitpunkt gegeben ist, zugrunde gelegt wird. Daß ein so vorgenommener Vergleich ebenso wie ein anders aufgebauter Stichmann-Vergleich keine ausreichende Entscheidungshilfe für besoldungspolitische Maßnahmen darstellen kann, darf allerdings nicht außer acht gelassen werden. Danach errechnet sich für den zu vergleichenden Beamten des einfachen Dienstes (Besoldungsgruppe A 4) für Juli 1970 ein Endgrundgehalt von 747,40 DM und ein Ortszuschlag von 268,00 DM, insgesamt monatlich 1015,40 DM. Dieses Gehalt ist um 39,10 DM niedriger als das des verglichenen Arbeiters. Daraus läßt sich jedoch nicht der Schluß ziehen, daß der Beamte effektiv ein geringeres Entgelt als der Arbeiter bezogen hat. Es muß nämlich berücksichtigt werden, daß der Arbeiter eigene Beiträge zur Sozialversicherung leisten muß, die von seinem Verdienst einbehalten werden. Der Hinweis auf diese Abzüge, die etwa 13 % der Löhne ausmachen, und auf die damit verbundene Minderung der Nettolöhne kann hier genügen.

244. Das Bild ändert sich nicht entscheidend, wenn man anstelle des Endgehaltes in Anbetracht der als Mittel gewählten höheren Besoldungsgruppe A 4 und im Hinblick auf unterschiedliche Lebensalter und damit Besoldungsstufen der Angehörigen der Besoldungsgruppe A 4 das Mittel zwischen Anfangs- und Endgehalt wählt. Dann verfügt der Vergleichs-Beamte über ein Gehalt von 908,75 DM, kann aber mit einer Erhöhung dieser Bezahlung im Laufe der Dienstzeit rechnen.

245. Selbst wenn statt der Besoldungsgruppe A 4 die Besoldungsgruppe A 3 herangezogen wird, bezieht der Beamte noch ein Endgehalt einschließlich Ortszuschlag von 961,40 DM und bei Mittelung des

Anfangs- und Endgehalts eine Besoldung von 869,15 DM. Dieses Ergebnis kann indessen nicht die Feststellung eines bestimmten Rückstandes rechtfertigen, weil nach dem Aufbau der Laufbahn des einfachen Dienstes und nach der Zahl und Art der darin befindlichen Beamten (rd. 90 % allein bei den Betriebsverwaltungen) eine Verbesserung der Einkommensverhältnisse unterstellt werden muß. Das ergibt sich sowohl aus dem Aufsteigen innerhalb der Besoldungsgruppe als auch aus dem überwiegend anzunehmenden Übertritt in höhere Besoldungsgruppen (bis A 5 S).

246. Bei allen dargestellten Vergleichen ist die unterschiedliche Arbeitszeit im öffentlichen Dienst und in der gewerblichen Wirtschaft unberücksichtigt geblieben, weil die Arbeiter auch bei monatlicher Abrechnung nach tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden einschließlich bezahlter Ausfallstunden entlohnt werden, während die Beamten unabhängig von der jeweiligen Dienstdauer mit einer auf den Monat ausgerichteten, fest umrissenen Besoldung abgefunden werden. Auch dieser Umstand begründet Zweifel an der Vergleichbarkeit dieser beiden Gruppen.

247. Um das Bild zu vervollständigen, sollen auch die vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten [41]) Zahlen über die durchschnittlichen Brutto-Monatsverdienste der männlichen kaufmännischen und technischen Angestellten, die in Industrie, Handel, Kreditinstituten und Versicherungen beschäftigt werden, den Monatseinkommen der Beamten des einfachen Dienstes gegenübergestellt werden. In der Leistungsgruppe V haben die Angestellten im Jahre 1970 durchschnittlich 948,00 DM verdient. Die Endgehälter der Besoldungsgruppe A 3 haben zum gleichen Zeitpunkt einschließlich Ortszuschlag 961,40 DM, in der Besoldungsgruppe A 4 sogar 1015,40 DM betragen. Im Mittel sind in der Besoldungsgruppe A 3 869,15 DM und in der Besoldungsgruppe A 4 908,75 DM anzusetzen. Auch bei diesem Vergleich läßt sich ein Rückstand der Beamtenbezüge nicht feststellen, wenn die Beiträge der Angestellten zur Sozialversicherung in Rechnung gestellt werden. Im übrigen gelten hier ebenso wie bei dem Vergleich des Stichmann-Beamten mit einem Stichmann-Arbeiter alle zuvor angeführten Vorbehalte.

248. Zu bemerken ist vor allem, daß auch die Angestellten-Gehälter von den Löhnen, die männliche angelernte Arbeiter erhalten, erreicht und sogar übertroffen werden. Das gilt selbst bei kaufmännischen Angestellten, die nach der Art ihrer Tätigkeit der Leistungsgruppe IV zugeteilt sind. Hier beträgt nämlich der durchschnittliche Brutto-Monatsverdienst im Jahre 1970 1035,00 DM gegenüber einem Monats-Durchschnittslohneinkommen des angelernten Arbeiters von 1054,50 DM.

249. Überblickt man den gesamten, mit einem Stichmann-Vergleich zusammenhängenden Fragenkreis, so scheint uns die Aussagekraft einer solchen Gegenüberstellung so stark eingeschränkt und mit verschiedenen Unsicherheiten behaftet, daß — jedenfalls heute und in Zukunft — irgendwelche hieb- und stichfesten Folgerungen für die Beurteilung der Angemessenheit der Besoldung der Beamten in ihrer Gesamtheit nicht gezogen werden können. Dazu kommt, daß der Arbeiter in der gewerblichen Wirtschaft aus der gesetzlichen Rentenversicherung zuzüglich betrieblicher Zusatzleistungen nur in Ausnahmefällen Versorgungsansprüche erreicht, wie sie sich aus der Regelung für die Beamtenschaft ergeben. Zur Deckung dieser Versorgungslücke wäre ein Zusatzaufwand erforderlich, der das Einkommen während der Aktivitätszeit mindern würde.

[41]) Entnommen aus dem Statistischen Jahrbuch 1971.

E. Niveauvergleiche

I. Allgemeine Vorbemerkungen zur Durchführung der Niveauvergleiche

250. Auftragsgemäß war zu prüfen, ob im Wege eines sogenannten Niveauvergleichs mit dem Stichtag 1. Juli 1970 eine Grundlage für eine Antwort auf die zu untersuchenden Fragen gefunden werden kann. Bei einem solchen Vergleich werden mit Hilfe von Beschreibungen gleichartige Tätigkeiten gegenübergestellt, die in der Wirtschaft von Angestellten und im öffentlichen Dienst von Beamten, die also in beiden Bereichen ausgeführt werden. Damit muß sich eine Gegenüberstellung auf solche Tätigkeiten beschränken, die nach der Natur des öffentlichen Dienstes nur einen Teil der von Beamten zu erledigenden Aufgaben darstellen.

251. Bevor nun Niveauvergleiche angestellt werden, muß daran erinnert werden, daß das in der gewerblichen Wirtschaft gezahlte Gehalt wegen seines Charakters als Entgelt für die jeweils geforderte und gezeigte Leistung mit den Bezügen der Beamten, die einen angemessenen Lebensunterhalt sichern sollen, aber nicht unbedingt eine äquivalente Entlohnung der erbrachten Dienste darstellen müssen, der Art nach nicht ohne weiteres vergleichbar ist. Für Beamte und Angestellte in der Wirtschaft gelangen verschiedenartige Entlohnungssysteme zur Anwendung.

252. Abgesehen hiervon wirkt sich bei einem Vergleich der Umstand aus, daß bei der Regelung des Gehalts in der Wirtschaft und bei der gesetzlichen Festlegung der Beamtenbesoldung das Lebensalter des Beschäftigten eine unterschiedliche Rolle spielt. Im öffentlichen Dienst steigen die Bezüge der meisten Beamten in 9 bis 15 Dienstaltersstufen von je 2jähriger Dauer an (aufsteigende Gehälter). Der lebensältere Beamte verfügt in der Regel über höhere Bezüge als der jüngere Beamte. In der Wirtschaft werden dagegen die höchsten Tarifgehälter etwa im 30. Lebensjahr erreicht. Sie halten sich dann aber bis auf allgemeine Anpassungen auf der einmal erreichten Höhe. Das gilt allerdings nicht, wenn der Angestellte aus einer unteren Tarifklasse in eine höhere umgestuft wird, was der Beförderung eines Beamten gleichkommt.

253. Eine Untersuchung der Frage, ob das stark altersabhängige Besoldungssystem für Beamte die Aufgabe, einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewährleisten, besser erfüllt, als es z. B. das System der Wirtschaft bewirken würde, ist nicht Bestandteil unseres Auftrages. Es sei jedoch bemerkt, daß die Antwort auf diese Frage in der Vergangenheit nicht immer gleichlautend ausfallen muß. Die Art der Aufwendungen für einen angemessenen Lebensunterhalt hat in den einzelnen Lebensabschnitten voneinander abweichende Gewichte. Bei unterschiedlicher Preisentwicklung, z. B. in den Bereichen Wohnung, Kleidung und Nahrung, führt das zu einer Verschiebung der finanziellen Bedürfnisse. Besondere Bedeutung würde dabei in dem letzten Jahrzehnt der überproportional gestiegene Aufwand für die Kosten der Familiengründung (z. B. Wohnraumbeschaffung) haben. Diese im Verhältnis relativ hohe Anfangsbelastung junger Beamter kann zwar durch andere geeignete Maßnahmen ausgeglichen werden, was aber nach unserer Kenntnis nur bei Teilen der Beamtenschaft zutrifft.

254. Bei einem Niveauvergleich können nur solche Tätigkeiten verglichen werden, die sowohl in der Wirtschaft als auch im Beamtentum anzutreffen sind. Daß damit ein größerer Kreis von Beamten verschiedener Laufbahnen und verschiedener Dienststellung außerhalb einer unmittelbar vergleichenden Betrachtung bleibt, stellt aber keinen so schwerwiegenden Nachteil dar, daß die Aussagekraft des Vergleichs wesentlich gemindert wird. Bei der Einordnung der Beamten in die verschiedenen Besoldungsgruppen ist nämlich offensichtlich von Wertvorstellungen ausgegangen worden, die der Art nach unterschiedliche Tätigkeiten besoldungsmäßig gleichsetzen. Dabei wird vor allem die für die jeweilige Tätigkeit erforderliche Vor- und Ausbildung der Beamten berücksichtigt. Danach darf unterstellt werden, daß alle in ein und dieselbe Besoldungsgruppe eingestuften Beamten hinsichtlich der Bewertung ihrer Tätigkeit — auf welchem Gebiet diese auch liegen möge — gleichbehandelt werden sollen. Es kommt deshalb nicht entscheidend darauf an, ob ein Beamter eine in der gewerblichen Wirtschaft vorkommende Tätigkeit ausübt oder nicht. Das Ergebnis eines nur vergleichbare Tätigkeiten umfassenden Vergleichs kann deshalb grundsätzlich auf alle in der gleichen Besoldungsgruppe eingestuften Beamten übertragen werden, wenn eine ausreichende Anzahl von vergleichbaren Tätigkeiten untersucht wird und sich innerhalb der einzelnen Besoldungsgruppen keine wesentlich abweichenden Vergleichsergebnisse zeigen.

255. Allerdings ist zu bemerken, daß bestimmte Einstufungen der Beamten sich der Vergleichbarkeit überhaupt entziehen. Wenn z. B. Volksschullehrer überwiegend in die Besoldungsgruppe A 12 eingestuft sind, so liegt hier eine Entscheidung des öffentlichen Dienstherrn vor, der eben diese Einstufung nach der besonders gestalteten Vor- und Ausbildung dieser Beamten und wegen ihrer aus dem Rahmen der allgemeinen Staatsverwaltung fallenden Funktion für gerechtfertigt ansieht. Ähnliches gilt für andere Fälle, in denen die besondere Funktion die Grundlage der Einstufung in die Besoldungsordnung ist (z. B. Richter und Polizei). In diesen Fällen ist

nicht die Tätigkeit als solche, sondern ihre besondere Bedeutung für die Allgemeinheit und den Staat das ausschlaggebende Merkmal für die Bewertung dieser Aufgaben.

II. Die Grundsätze des Vergleichsverfahrens

256. Es kam darauf an, solche Tätigkeiten herauszufinden, die der Art nach gleich sowohl im Bereich des öffentlichen Dienstes als auch in der gewerblichen Wirtschaft anzutreffen sind. Zu diesem Zweck wurden für den Bereich des öffentlichen Dienstes in erster Linie die Tätigkeitskataloge der Deutschen Bundespost und Dienstpostenbeschreibungen der Deutschen Bundesbahn herangezogen. Vornehmlich bei diesen Betriebsverwaltungen finden sich nämlich in verschiedenen Dienstzweigen Aufgaben, wie sie auch in der Wirtschaft vorkommen. Ferner wurden neben Tarifverträgen, die in verschiedenen Bereichen der Wirtschaft gelten und Beschreibungen von Tätigkeiten enthalten, die in einigen Wirtschaftszweigen vorhandenen Tätigkeitsverzeichnisse ausgewertet. Dabei wurde eine Reihe von Vergleichsmöglichkeiten zwischen öffentlichem Dienst und Wirtschaft festgestellt. Sodann konnte eine Auswahl von geeignet erscheinenden Tätigkeitsfällen getroffen werden. Diese wurden so beschrieben, daß sie für beide Vergleichspartner verständlich waren, aber auch die wirklichen Verhältnisse erfaßten. Dazu bedurfte es einer — allerdings zeitraubenden — Abstimmung mit allen beteiligten Stellen, bei der die jeweiligen Anregungen eine stetige Verbesserung des Verfahrens bewirkten. Als Ergebnis konnten sodann die maßgeblichen Fragen jeweils so zusammengestellt werden, daß sie sowohl den Gegebenheiten im Einzelfall gerecht wurden als auch einen Vergleich ermöglichten. Sie wurden in Fragebogen zusamengefaßt, die von den früher erwähnten Wirtschaftsunternehmen und von verschiedenen öffentlichen Stellen beantwortet worden sind. So liegen Antworten der Deutschen Bundespost, der Deutschen Bundesbahn, von Städten und vom Finanz-, Justiz- und Innen-Ministerium des Landes Nordrhein-Westfalen ebenso wie Antworten der befragten Unternehmen vor. Ein Unternehmen hat uns die Fragebogen erst Mitte April 1972 ausgefüllt übergeben können, so daß die Auswertungen nicht mehr im einzelnen in die Vergleiche aufgenommen werden konnten.

Versuche, das Grundmaterial über das Besoldungswesen insbesondere der Länder zu erweitern, schlugen leider fehl. Das kann jedoch — insgesamt gesehen — hingenommen werden, weil sich aus dem vorhandenen Material u. E. ausreichend Rückschlüsse ziehen lassen. Ein Muster der für den öffentlichen Dienst erarbeiteten Fragebogen ist in dem Anhang zu diesem Gutachten als Anlage 1 beigefügt.

Zur weiteren Erläuterung bemerken wir:

257. Die ausgewählten Tätigkeiten mußten nicht nur als solche vergleichbar sein, sondern sollten auch möglichst alle Schwierigkeitsgrade umfassen. Sie betreffen deshalb einfache, schwierige, höherwertige und hochwertige Tätigkeiten in verschiedenen nichttechnischen und technischen Bereichen. Außerdem war für die Auswertung die Frage von Bedeutung, auf welcher Ebene die jeweilige Tätigkeit ausgeübt wird. Eine dem Wortlaut nach gleiche Aufgabe kann z. B. sowohl bei Produktions-(Betriebs-)Stellen als auch bei mittleren und höheren Leistungs-(Verwaltungs-)Stellen erfüllt werden. Wo sie erledigt wird, berührt jedoch die Schwierigkeit und Bedeutung der Arbeit. Die Bewertung der Tätigkeit wird deshalb oft davon abhängen, auf welcher Ebene sie innerhalb einer Organisationseinheit verrichtet wird.

258. Ebenso war in die Tätigkeitsbeschreibungen aufzunehmen, in welcher Funktion die Tätigkeit ausgeübt wird. Es kann einen Unterschied machen, ob es sich um Leiter von Gruppen mit vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern handelt oder um Leiter von Gruppen mit mehr oder minder einfachen Aufgaben. Ebenso ist es bedeutsam, ob die Aufgabe von dem Leiter einer Produktionsstelle oder von Mitarbeitern mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung wahrzunehmen ist. Ferner war die Vor- und Ausbildung der zu vergleichenden Beschäftigten zu berücksichtigen. Schließlich war nach der mehr oder minder langen Berufserfahrung als Voraussetzung für eine gehaltliche Einstufung zu fragen.

259. Bei der am Ende stehenden Frage nach dem Einkommen im vorbeschriebenen Falle beschränken sich die Angaben für die Wirtschaft nicht nur auf die Einstufung in einen Tarifvertrag und die daraus resultierenden Bezüge, sondern umfassen auch das Lebensalter, die Zahlung von Kindergeld, von außertariflichen Zulagen, Weihnachts- und Urlaubsgeldern, aber auch die Erfolgsbeteiligung. Auch die Feststellung einer betrieblichen Altersversorgung und ihre Höhe erschien notwendig. Dabei wurde auch ermittelt, wie hoch die eigene Beteiligung des Angestellten ist.

260. Aus Gründen der Einheitlichkeit wurde in allen Fällen von einem Verheirateten ohne Kinder ausgegangen. Die Höhe einer etwaigen Zulage für Verheiratete — soweit die Wirtschaft in Betracht kam — wurde berücksichtigt.

261. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes ergaben sich die entsprechenden Angaben eindeutig aus dem Besoldungsrecht. Die jährliche Sonderzuwendung wurde berücksichtigt, gleichfalls die uns mitgeteilten Amts- und Stellenzulagen.

262. Damit die Vergleichbarkeit der Fälle hergestellt werden konnte, wurden anschließend an die Erhebungen im öffentlichen Dienst den Wirtschaftsunternehmen in Fragebogen die verschiedenen Annahmen über die Stellung der Vergleichspersonen im Unternehmen, über Vor- und Ausbildung und über das Lebensalter vorgegeben. Die Vorgabe lehnte sich an die zuvor ermittelten Verhältnisse des öffentlichen Dienstes so an, daß für Wirtschaft

und öffentlichen Dienst gleiche Umstände bei den Vergleichspersonen vorausgesetzt werden können. Dabei sind auch die im öffentlichen Dienst nach der Laufbahnverordnung vorgesehenen besonderen Ausbildungen berücksichtigt worden, indem diese Anforderungen dem Inhalt nach vorgegeben wurden, auch wenn in der Wirtschaft nicht unbedingt die gleichen Voraussetzungen für eine vergleichbare Tätigkeit gefordert werden. Dadurch konnte festgestellt werden, wie ein Angestellter mit einer der laufbahnmäßigen Ausbildung eines Beamten ähnlichen Ausbildung bei gleicher Tätigkeit entlohnt werden würde.

263. Die Anlage 2 des Anhangs gibt in einer Übersicht an, welche Tätigkeitsbeschreibungen gewählt worden sind. Die Formulierungen sind für den Bereich der Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes jeweils gleich. Sie lassen deutlich werden, daß vergleichbare Aufgabengebiete vorliegen. Dabei wurden den Tätigkeitsbeschreibungen Merkmalsnummern zugeordnet, deren zweite und dritte Ziffern ergänzende Hinweise auf den relativen Schwierigkeitsgrad innerhalb eines Tätigkeitsbereichs geben sollten. Die Zuordnung erfolgte in Anlehnung an die Bewertung der Dienstposten.

Die Muster für die Fragebogen, die der Wirtschaft vorgelegt wurden, sind im einzelnen im Anhang zu diesem Gutachten enthalten.

264. Schließlich haben wir uns bemüht, Tätigkeiten aus verschiedenen Fachbereichen auszuwählen, wobei wegen der Vielfalt der vorkommenden Aufgaben eine Beschränkung auf allgemein im öffentlichen Dienst und zugleich in der Wirtschaft anzutreffende Gebiete notwendig war. Es sei noch erwähnt, daß ungeachtet der Zahl der endgültig gegenübergestellten Fälle vorsorglich im öffentlichen Dienst über 100 Fälle untersucht wurden. DB und DBP haben alle Tätigkeitsfälle behandelt und dabei auch verschiedene, sich aus der Art ihrer besonderen Aufgaben ergebende Sonderheiten angegeben. Nach Abstimmung mit den Sachverständigen der beteiligten Wirtschaftsunternehmen verblieben die im Anhang zu diesem Gutachten, Anlage 2, aufgeführten Tätigkeitsfälle, da nur bei diesen die an die Vergleichbarkeit zu stellenden Anforderungen voll erfüllt waren.

265. Die von der Wirtschaft ausgefüllten Fragebogen wurden von uns ausgewertet und eine möglichst übersichtliche Darstellung der Ergebnisse versucht. Dazu erschien uns die Form einer vergleichenden graphischen Darstellung am günstigsten. Sie ermöglicht einen guten optischen Überblick, der durch Zahlentabellen nicht erreicht werden könnte. Bei der Gegenüberstellung werden die Bruttogehälter der Beamten zuerst mit den Bruttogehältern der Angestellten in der Wirtschaft verglichen. In der zweiten Darstellung werden die Bruttogehälter der Beamten den Bruttogehältern der Angestellten in der Wirtschaft nach Abzug der Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Sozialversicherung gegenübergestellt. Die graphischen Darstellungen mit den Ergebnissen sind im Anhang zu diesem Gutachten, jeweils hinter dem Fragebogen mit den Tätigkeitsbeschreibungen zu finden. Dabei ist der erste Vergleich — ohne Berücksichtigung der Arbeitnehmeranteile — mit dem Kennbuchstaben B hinter der Tätigkeitsfall-Nummer gekennzeichnet. Das zweite Vergleichsbild — mit Berücksichtigung der Arbeitnehmeranteile — enthält den Kennbuchstaben N. Die Eigenbeiträge der Angestellten zu einer betrieblichen Zusatzversorgung, wie sie bei zwei Unternehmen gefordert werden, werden in ihrer exakten Höhe gleichfalls von den Bruttobezügen abgezogen.

III. Erläuterungen zur Darstellung der Ergebnisse

266. Die waagerechte Skala der graphischen Darstellungen gibt die Jahresgehälter der Vergleichspersonen an. Diese Jahresgehälter werden durch Multiplikation der Monatsbezüge für Juli 1970 mit zwölf und Addition der Einmalzahlungen innerhalb eines Jahres ermittelt. Geringfügige Abweichungen von den effektiven Jahresgehältern entstehen dadurch, daß die im Juli geltenden Tarifgehälter der Wirtschaft teilweise nicht — wie im öffentlichen Dienst — bereits seit 1. Januar 1970 gelten. Die angegebenen Jahresgehälter sind also, exakt gesprochen, die auf das Jahresvolumen hochgerechneten Monatsgehälter für Juli 1970 einschließlich der einmaligen Zahlungen des Jahres 1970.

267. In der Senkrechten sind im unteren Teil die Bereiche des öffentlichen Dienstes angegeben, die an dem Vergleich teilgenommen haben. Die Auswertung der fünf Unternehmen A, B, C, D und E ist im oberen Teil zu finden. Die Angaben über Einstufungen und Bezüge konnten von den befragten Stellen nur in dem Ausmaß erfolgen, wie sie aus den im öffentlichen Dienst und in der Wirtschaft jeweils vorhandenen Unterlagen erstellt werden konnten. Die vorbereitenden Besprechungen über die grundlegende Systematik des Niveauvergleichs erforderten einen so großen Zeitaufwand, daß die Fragebogen erst in einem relativ späten Zeitpunkt (öffentlicher Dienst im Sommer 1971, Wirtschaft Spätherbst 1971) den Beteiligten zugestellt werden konnten. Da nur Spezialisten, die dies neben ihrer normalen Tätigkeit tun mußten, die Fragebogen bearbeiten konnten, verzögerte sich der Rücklauf über mehrere Monate. Dazu kam, daß das Jahr 1971 mit dem 1. BesVNG eine besondere Bedeutung der Bearbeiter im öffentlichen Dienst brachte. Bei der Wirtschaft fiel der Zeitraum der Beantwortung teilweise in schwierige und langwierige Tarifverhandlungen, an der unsere Gesprächspartner teilnehmen mußten. Es war daher den Beteiligten nicht immer möglich, besondere Auswertungen vorzunehmen, die es ermöglicht hätten, die Fragen im Hinblick auf das Einkommen aus der Tätigkeit voll zu beantworten. Es mußte vielmehr auf bereits vorhandenes Zahlenmaterial zurückgegriffen werden. Im Folgenden wird daher eine Übersicht über die rückgemeldeten Einkommensdaten gegeben.

268. NRW a bis d

(Ressort des Innenministers Nordrhein-Westfalen)

Die Buchstaben a, b, c und d haben folgende Bedeutung:

a) oberste Leistungsebene z. B. Ministerium,

b) mittlere Leistungsebene z. B. Regierungspräsident,

c) untere Leistungsebene z. B. Kreisverwaltungen,

d) Produktion und Dienstleistungsebene, z. B. Dienststellen.

Es wurden die in Frage kommende Besoldungsgruppe mit der durchschnittlichen Dienstaltersstufe angegeben, gegebenenfalls auch Amts- und Stellenzulagen. Waren mehrere Besoldungsgruppen angegeben, so ist die daraus mögliche Verdienstspanne durch einen durchgezogenen Strich zeichnerisch dargestellt. War nur eine Besoldungsgruppe angegeben, wird der Durchschnittsverdienst, der sich in diesem Falle eindeutig ergibt, durch ein ausgefülltes Quadrat gekennzeichnet. Liegen die angegebenen Dienstaltersstufen unter der Endstufe, so ist das Höchstgehalt dieser Besoldungsgruppe durch die Spitze eines gestrichelten Pfeiles angegeben, da der Beamte dieses Höchstgehalt — wegen der reinen Dienstaltersabhängigkeit — ohne weitere Beförderung und ohne Änderung des Tätigkeitsbildes erreicht. Ist die angegebene durchschnittlich erreichte Dienstaltersstufe mit der Endstufe identisch, so entfällt der Pfeil.

269. NRW — e

(Ressort des Finanzministers Nordrhein-Westfalen am Beispiel einer repräsentativen Oberfinanzdirektion)

und

NRW — f

(Ressort des Justizministers Nordrhein-Westfalen)

Die Angaben erfolgten in der gleichen Weise wie bei dem Ressort des Innenministers, allerdings ohne Aufteilung auf Leistungsebenen. Unsere Darstellung der Ergebnisse geschieht daher in gleicher Weise wie beim Ressort des Innenministers.

270. DBP

Auch in diesem Falle wurden die Besoldungsgruppen und durchschnittlich erreichten Dienstaltersstufen angegeben, so wie gegebenenfalls Amts- und Stellenzulagen, so daß eine gleichartige Auswertung und Darstellung der Ergebnisse wie bei dem Bereich NRW erfolgen konnte.

271. DB

Die ausgefüllten Fragebogen enthielten die zugeordneten Besoldungsgruppen. Die Amts- und Stellenzulagen wurden in einer besonderen Übersicht zusätzlich erläutert. Die in Frage kommenden Dienstaltersstufen haben wir anhand einer besonderen Auswertung entsprechend zugeordnet. Die Ergebnisdarstellung wurde in der schon geschilderten Weise vorgenommen.

272. St (11 Großstädte aus den Bundesländern Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen)

Aus den Angaben über Besoldungsgruppe, durchschnittlich erreichter Dienstaltersstufe, Amts- und Stellenzulagen wurde die Bandbreite der Besoldung ermittelt. Die Darstellung dieser Bandbreite erfolgt durch einen durchgezogenen Strich. Soweit in dieser Bandbreite das Endgehalt der Besoldungsgruppe nicht enthalten ist, wird es in der üblichen Weise durch einen gestrichelten Pfeil angegeben.

273. Unternehmen A

Es wurden bei Tarifangestellten die Durchschnittsgehälter des Tätigkeitsfalles genannt, dazu die durchschnittliche Leistungszulage, die durchschnittliche Weihnachtszuwendung und das durchschnittliche Urlaubsgeld. Diese Angaben werden zu einer Summe zusammengezogen durch ein ausgefülltes Quadrat in der graphischen Darstellung wiedergegeben. Außertarifliche Angestellte erhalten neben der Grundvergütung keine Leistungszulagen, Weihnachtszuwendungen oder Urlaubsgeld. Diesen wird eine Jahresabschlußvergütung gezahlt, deren Höhe der Vorstand im Einzelfall festsetzt. In den in Frage kommenden Tätigkeitsfällen sind die Gesamtbezüge durch ein zweites Quadrat gekennzeichnet, das in der graphischen Darstellung etwas über der Kennzeichnung der Jahresbezüge ohne Abschlußvergütung liegt.

274. Unternehmen B

Das Unternehmen hat die Branchen-Tarifgehälter durch ein spezifisches Zulagensystem in einen Haustarif umgewandelt. Daneben werden Leistungszulagen gezahlt. Zusätzlich werden Urlaubsgeld, Leistungen nach dem Vermögensbildungsgesetz und Weihnachtsgeld gewährt. Die Fragebogen enthalten Angaben über Mindest-, Höchst- und Durchschnittsbezüge, die jedoch innerhalb eines Tätigkeitsfalles nicht oder nur geringfügig differieren. Falls Differenzen auftreten, wird die Spannweite durch einen durchgezogenen Strich aufgezeigt. Das Durchschnittsgehalt wird innerhalb dieser Spannweite durch ein aufgesetztes Quadrat kenntlich. Außertarifliche Angestellte erhalten neben der Grundvergütung Weihnachts- und Urlaubsgeld. Abschlußvergütungen werden nicht gewährt. In der Darstellung sind alle Gehaltsteile berücksichtigt.

275. Unternehmen C

Neben den Tarifgehältern werden Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und in Einzelfällen Leistungszulagen gezahlt. In den Fragebogen sind die Mindest- und Höchstbeträge für den jeweiligen Tätigkeitsfall angegeben. Durchschnittsangaben sind nicht vorhan-

den. Außertarifliche Angestellte erhalten nur die Grundvergütung, also kein Weihnachts- oder Urlaubsgeld.

Die aus den vorgenannten Angaben errechnete Spannweite der Gesamtbezüge wird in der graphischen Darstellung durch einen durchgezogenen Strich aufgezeigt. Alle Angestellten, tariflich und außertariflich, erhalten eine Erfolgsbeteiligung, deren Volumen von der den Aktionären gezahlten Dividende abhängt. Die Differenzierung der Erfolgsbeteiligung ist abhängig von Dienstzeit und Höhe des Jahresgehaltes. Die Spanne der Gesamtbezüge einschließlich der Erfolgsbeteiligung wird durch eine zweite Linie dargestellt, die etwas oberhalb der erstgenannten Angabe liegt.

276. Unternehmen D

Neben den Tarifgehältern werden übertarifliche Zulagen und Urlaubsgeld gewährt. Außertarifliche Angestellte erhalten neben der Grundvergütung eine Weihnachtszuwendung, aber kein Urlaubsgeld. Von dem Unternehmen wurden die Mindest-, Höchst- und Durchschnittsleistungen angegeben. Die Spanne zwischen Mindest- und Höchstbezügen wird durch den durchgezogenen Strich, die Durchschnittsbezüge werden durch ein aufgesetztes Quadrat markiert. Für alle Angstellten wird eine Jahresprämie, abhängig von der gezahlten Jahresdividende gezahlt. Die Höhe der Jahresprämie wird außerdem von der Höhe des Jahresgehaltes und von der Dienstzeit beeinflußt. Die Darstellung der sich so ergebenden Jahresbezüge wird nach dem gleichen Prinzip dargestellt wie die Bezüge ohne Jahresprämie.

277. Unternehmen E

Zusätzlich zu den Tarifgehältern werden Weihnachtszuwendungen und Urlaubsgeld, teilweise auch Leistungs- oder Funktionszulagen gezahlt. AT-Angestellte erhalten kein Weihnachtsgeld. Allen Angestellten wird eine Erfolgsbeteiligung gewährt. Die Fragebogen enthalten Angaben zu den Höchst- und Mindestbeträgen. Durchschnittsangaben für die Gehälter sind nicht gemacht. Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt auf gleiche Weise wie beim Unternehmen C durch Angabe der Spannweiten ohne und mit Berücksichtigung der Erfolgsbeteiligung.

IV. Die Berücksichtigung der Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung und betrieblichen Zusatzversorgung

278. Wie bereits erwähnt, wird neben dem graphischen Vergleich der Bruttogehälter (Kennzeichen B) eine zweite Gegenüberstellung vorgenommen, wobei die unverminderten Beamtenbezüge mit den Gehältern der Angestellten nach Abzug der Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung und betrieblichen Zusatzversorgung verglichen werden (Kennzeichen N). Die Ermittlung der Abzüge erfolgt nach folgenden Sätzen:

— Gesetzliche Rentenversicherung

Bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung von 21 600 DM für das Jahr 1970 wird der Arbeitnehmeranteil mit 8,5 % der Bezüge angesetzt.

Für Jahresgehälter über 21 600 DM beträgt der Maximalbetrag 8,5 % × 21 600 = 1836 DM.

— Arbeitslosenversicherung

Der Beitragssatz beläuft sich für den Arbeitnehmeranteil auf 0,65 % der beitragspflichtigen Bezüge, die auf 14 400 DM jährlich maximiert sind. Somit ergibt sich ein Höchstbeitrag von 93,40 DM jährlich.

— Krankenversicherung

Bis zur Grenze der Versicherungspflicht wird für den Arbeitnehmeranteil ein Beitragssatz von 3,9 % berücksichtigt. Angestellte, die mit ihren Bezügen die Versicherungspflichtgrenze, die in 1970 bei 14 400 DM lag, überschritten haben, erhielten keine Arbeitgeberanteile. Sie mußten ihre Krankenversicherung, die im allgemeinen bei einer Ersatzkasse durchgeführt wird, allein finanzieren. Als Beitragsbelastung haben wir einen Mischbeitrag für die größten Ersatzkassen ermittelt, der einschließlich Familienhilfe ca. 1300 DM jährlich betrug.

— Betriebliche Zusatzversorgung

Zwei Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft führen die betriebliche Zusatzversorgung teilweise über Pensionskassen durch, die aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen gespeist werden. In diesen Fällen wurden die mit Hilfe der uns vorliegenden Satzungen feststellbaren Arbeitnehmerbeiträge in Abzug gebracht.

279. Arbeitnehmeranteile für die Beiträge zur Altersversorgung oder Arbeitslosenversicherung kommen für einen Beamten nicht in Frage. Unterschiedlich ist die Regelung im Hinblick auf die Krankheitskosten. Es werden sowohl das Beihilfesystem allein als auch eine eigene Krankenversicherungsanstalt in Verbindung mit dem Beihilfesystem praktiziert. Beim Beihilfesystem werden die beihilfefähigen Krankheitskosten nach Maßgabe von Prozentsätzen erstattet, die vom Familienstand und der Kinderzahl abhängig sind. Eine Vollversorgung wird dadurch nicht erreicht. Will der Beamte eine hundertprozentige Kostendeckung erreichen, so muß er eine Zusatzversicherung bei einem Privatversicherungsunternehmen abschließen. Beim Abschluß einer solchen Versicherung erreicht er aber ein wesentlich höheres Leistungsniveau als es dem Leistungsniveau der Ortskrankenkassen und Ersatzkassen entspricht. Würde der Angestellte durch versicherungsmäßige Abdeckung ein gleiches Leistungsniveau erreichen wollen wie der Beamte nach Abschluß einer Zusatzversicherung, so müßte auch er Beiträge für eine Zusatzversicherung bei einem Privatversicherungsunternehmen entrichten, die etwa in der gleichen Größenordnung liegen wie die des Beamten.

Geht man also von einer vergleichenden Qualität des Krankenversicherungsschutzes aus, so können die Beiträge zu Zusatzversicherungen bei Beamten und Angestellten der Privatwirtschaft außer acht bleiben, ohne daß die Vergleichbarkeit gestört wird. Aus ähnlichen Überlegungen kann auch auf die Berücksichtigung von Arbeitnehmeranteilen des Beamten für die Krankenversicherung verzichtet werden.

V. Ergebnisse des Niveauvergleichs

280. Die graphische Darstellung gestattet es, relativ schnell einen Gesamtüberblick über die Ergebnisse zu erreichen. Die Kommentierung der Ergebnisse erfolgt anhand der graphischen Darstellungen mit dem Kennzeichen N, also nach Berücksichtigung des abzusetzenden Arbeitnehmeranteils für die Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung und für die betriebliche Zusatzversorgung. Die Darstellung mit dem Kennzeichen B, also der Vergleich im Rahmen der ungekürzten Bruttobezüge, dient lediglich dazu, mit Hilfe der Gegenüberstellung beider Vergleichsbilder (N und B) den Einfluß der Sozialbeiträge optisch aufzuzeigen.

281. Aus der Gesamtheit der Vergleiche ergibt sich folgendes Bild:

Die Spanne der Verdienste, die sich aufgrund der vorgesehenen Tätigkeitsbilder in der Wirtschaft für die einzelnen Tätigkeitsfälle ergibt, ist breiter als bei den Beamten. Die Beamten liegen mit ihrer Besoldung fast durchweg im Rahmen der in der Wirtschaft gezahlten Gehälter, wenn die Sozialbeiträge berücksichtigt werden. Zwar kann jeder Beamte auf die bessere Bezahlung einer bestimmten Tätigkeit bei einem bestimmten Unternehmen hinweisen, umgekehrt kann aber auch eine Vielzahl von Angestellten darauf verweisen, daß ihre Tätigkeit im öffentlichen Dienst besser entlohnt wird. Ebenso kann eine große Anzahl von Angestellten geltend machen, daß ihre Tätigkeit (in einem anderen Unternehmen) besser entlohnt wird als in demjenigen Unternehmen, in welchem sie arbeiten.

282. An dieser Stelle zeigen sich die Grenzen jeden ziffernmäßigen Vergleichs. Während dabei die Gehälter weitgehend objektiviert betrachtet werden können, unterliegt die Gesamteinschätzung eines Arbeitsplatzes durch einen Arbeitnehmer einer Vielzahl von subjektiven Gesichtspunkten, die sich einer bezifferbaren Wertung entziehen. Solche Einflußgrößen sind u. a. die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die Verhältnisse am Arbeitsplatz selbst, die Wohn- und Ausbildungsmöglichkeiten in der Nähe des Arbeitsplatzes, der Weg zum Arbeitsplatz. Auch die Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung unterliegt oft einer individuell stark unterschiedlichen Einschätzung, die vom Lebensalter, dem Familienstand und sonstigen persönlichen Verhältnissen abhängt. Es ist daher sicherlich nicht immer zulässig, die individuell angenehm empfundenen Merkmale des Arbeitsverhältnisses, die sich einer zahlenmäßigen Wertung entziehen, als gegeben hinzunehmen und gleichzeitig auf eine Schlechterstellung hinzuweisen, die sich zahlenmäßig nachweisen läßt. Dies gilt für Beamte wie für Angestellte.

283. Wir haben deshalb davon abgesehen, die Deckung der sogenannten Versorgungslücken zwischen Beamten und Angestellten der Unternehmen ziffernmäßig exakt in die Darstellung einzubeziehen. Es erscheint jedoch zweckmäßig, wenigstens in der Größenordnung anzugeben, welcher Aufwand erforderlich wäre, um die Versorgungslücke zu schließen, damit die Ergebnisse der Gehaltsvergleiche auch unter diesen Gesichtspunkten betrachtet werden können. Wir sind bei den Schätzungen der Größe der Versorgungslücke davon ausgegangen, daß die Angestellten aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine Rente von 50 % der Bezüge erhalten. Als Maximum der dabei zu berücksichtigenden Bezüge wird das Doppelte der Allgemeinen Bemessungsgrundlage des Jahres 1970 angesetzt, das sind 20 636 DM. Darüber liegende Gehaltsteile bleiben bei der Ermittlung der voraussichtlichen Sozialversicherungsrente unberücksichtigt. Dieser Ansatz steht im Einklang mit den von der Finanzverwaltung geforderten Ansätzen der Sozialversicherungsrente bei der Berechnung von Pensionsrückstellungen. Wir sind allerdings, abweichend von diesen Vorschriften, davon ausgegangen, daß die Angestellten während der Zeit ihrer Tätigkeit der Versicherungspflicht unterlagen, d. h. keine versicherungsfreien Zeiten wegen Überschreitens der Jahresarbeitsverdienstgrenze zurückgelegt haben. Dieser Ansatz führt bei Angestellten mit hohen Gehältern teilweise zu einem überhöhten Betrag der voraussichtlichen Rente. Wir halten dieses Verfahren dennoch für vertretbar, da seit 1968 die allgemeine Versicherungspflicht eingeführt wurde und so in Zukunft keine versicherungsfreien Zeiten wegen Überschreitens der Jahresarbeitsverdienstgrenze auftreten können. Außerdem hat ein Teil der Unternehmen in der Zeit vor 1968 den von der Versicherungspflichtgrenze betroffenen Angestellten Beitragszuschüsse zur freiwilligen Weiterversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt.

284. Anschließend wurden die Versorgungsordnungen und Pensionskassensatzungen der beteiligten Unternehmen analysiert und festgestellt, wie hoch die Versorgungslücken in bezug auf die Gesamtbezüge bei den beteiligten Unternehmen sind, wenn man anrechnungsfähige Dienstzeiten von 30 bis 40 Dienstjahren annimmt. Dabei war zu beachten, daß durchweg nicht die Gesamtbezüge einschließlich Leistungszulagen, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und Erfolgsbeteiligungen pensionsfähig im Rahmen der betrieblichen Zusatzversorgung sind.

285. Die Modellrechnungen wurden für drei verschiedene Niveaus durchgeführt, und zwar für Angestellte mit Gesamtbezügen bis zu ca. 20 000 DM jährlich (dem Bereich der Sozialversicherung in 1970), von 30 000 DM und 40 000 DM. Dabei ergaben sich für den niedrigsten Bereich Versorgungslücken zwischen 10 und 15 % der Bezüge. Das heißt, die

Angestellten mit Gesamtbezügen unter der Beitragsbemessungsgrenze können bei den beteiligten Unternehmen mit Versorgungsbezügen aus der gesetzlichen Rentenversicherung, einschließlich der teilweise selbst finanzierten Zusatzversorgung, rechnen, die zwischen 60 % und 65 % der Gesamtbezüge liegen.

286. Bei den höheren Einkommensgruppen verschiebt sich das Bild nicht unerheblich. Für ein Gesamteinkommen von 30 000 DM beträgt die Versorgungslücke bei zwei Unternehmen ca. 15 %, bei einem ca. 20 % und bei den zwei restlichen Unternehmen ca. 25 % der Gesamtbezüge. Eine noch höhere Streuung der Versorgungslücke ergibt sich bei Gesamtbezügen von 40 000 DM, nämlich bei einem Unternehmen ca. 15 %, bei einem ca. 20 %, bei zwei ca. 25 % und bei einem etwa 35 % der Gesamtbezüge. Die zu erwartenden Versorgungsbezüge liegen demgemäß bei einem Gesamteinkommen von 30 000 DM zwischen 50 % und 60 %, bei einem Gesamteinkommen von 40 000 DM zwischen 40 % und 60 %.

287. Aus den genannten Zahlen geht noch nicht hervor, daß die Zusatzversorgungssysteme im Hinblick auf dynamische Anpassungen bei Veränderungen des allgemeinen Gehaltsniveaus stark unterschiedlich reagieren. Keines der Unternehmen garantiert Anpassungen nach der erstmaligen Festsetzung der Renten. Zwei Unternehmen setzen die Renten annähernd auf der Basis der letzten Aktivenbezüge vor Pensionierung fest. Ein Unternehmen gewährt Renten aufgrund der Zuordnung zu Tarifgruppen (nach festen DM-Beträgen). Die zugeordneten Beträge werden in gewissen Zeitabschnitten überprüft und erhöht. Von 1958 bis 1970 ergab sich auf diese Weise eine Anpassung des Leistungsniveaus um ca. 55 %. Ein weiteres Unternehmen gewährt feste DM-Beträge für jedes Dienstjahr in Abhängigkeit von der Zugehörigkeit zu bestimmten Tarifgruppen. Außertarifliche Angestellte erhalten dort Pensionszusagen auf feste DM-Beträge. Die Höhe der DM-Beträge wird in unregelmäßigen Zeitabständen überprüft. Bei einem Unternehmen, dessen Versorgung im wesentlichen über eine Pensionskasse erfolgt, werden Leistungen gewährt, die von der Beitragsleistung an die Kasse während der Gesamtmitgliedszeit abhängen. Hier besteht die größte Gefahr des Abfalls der Versorgungsleistungen gegenüber den jeweils aktuellen Bezügen des einzelnen bzw. dem Gesamtniveau der Gehälter. Im Bereich der Angestellten erreicht nur der Versorgungsteil aus der gesetzlichen Rentenversicherung annähernd die dynamische Qualität der Beamtenpensionen. Gleichwohl möchten wir im Rahmen der vorliegenden Untersuchungen die vorgenannten Tatbestände vernachlässigen, da wir an dieser Stelle nur Größenordnungen des Aufwandes zur Schließung der Versorgungslücke als eine Abrundung der ziffernmäßig ermittelten Ergebnisse benötigen.

288. Es stellt sich nun die Frage, wie hoch der Aufwand bei gegebener Versorgungslücke sein müßte. Einen geeigneten Anhaltspunkt geben die Zahlen, die Heubeck in seinem Buch: „Daseinsvorsorge des leitenden Angestellten, S. 38 (Heidelberg 1963)" veröffentlicht hat. Entsprechende Zahlen sind nach Presseveröffentlichungen auch in einem Gutachten enthalten, das der gleiche Verfasser Anfang 1972 für die Union leitender Angestellter im Zusammenhang mit den Steuerreformplänen der Bundesregierung erstattet hat. Danach müßte ein 30jähriger Angestellter Versorgungsbeiträge von 49 % seines jeweiligen Bruttogehaltes aufbringen, wenn er eine volldynamische Beamtenpension erhalten will. Dabei wird von einer Entwicklung des allgemeinen Gehaltsniveaus von jährlich 5,5 % und einer Verzinsung der Beiträge des Angestellten von gleichfalls 5,5 % ausgegangen, Annahmen, die durchaus realistisch sind. Anhand der Angabe von 49 % als Bedarfsbeitrag für einen 30jährigen Angestellten, der sich eine Beamtenversorgung sichern will, lassen sich unter gleichen Voraussetzungen die Kosten für die Deckung verschiedener Versorgungslücken abschätzen, und zwar in folgender Höhe:

Versorgungslücke	10 %	15 %	20 %	25 %	35 %
Bedarfsbeitrag	6 bis 7 %	10 %	13 %	16 bis 17 %	23 bis 24 %

Das bedeutet, daß im Bereich bis zur Beitragsbemessungsgrenze die Gesamtbezüge der Angestellten um 7 bis 10 % vermindert werden müßten, wenn die Lücke zur Beamtenversorgung bei den befragten Unternehmen annähernd geschlossen werden soll. Im Bereich der Einkommen um 40 000 DM sind es zwischen 10 % und 23 % der Gesamteinkommen, die für die gleichen Maßnahmen erforderlich werden.

289. Bezeichnend ist in diesem Zusammenhang die Feststellung, daß gerade das Unternehmen, das im mittleren und höheren Bereich der Gehälter relativ weit über dem Durchschnitt liegt, die größten Versorgungslücken aufweist, während bei einem der beiden Unternehmen, die in diesen Bereichen ein unterdurchschnittliches Gehaltsniveau aufweisen, die geringsten Versorgungslücken festzustellen sind. Hier manifestieren sich unterschiedliche Grundsätze der Geschäftsleitungen, die genauso wie Arbeitnehmer selbst Akzente der Bezahlung und der sonstigen geldwerten Vorteile unterschiedlich setzen. Man kann durchaus die Auffassung vertreten, daß durch überdurchschnittliche Bezahlung auch auf anderem Wege als durch spätere Pension eine angemessene Altersversorgung ermöglicht wird. Es kann sogar den Vorteil haben, daß der einzelne, z. B. durch Erwerb einer Eigentumswohnung oder eines Einfamilienhauses seine Vorstellungen über eine Altersicherung realisieren kann. Ein Unternehmen mit niedrigerem Gehaltsniveau folgt nicht dem Trend, der sich bei vier anderen erkennen läßt. Es gehört sowohl zu den Firmen, die vergleichsweise unterdurchschnittlich entlohnen als auch zu denen, die — abgesehen von den höchsten Einkommensstufen — die größten Versorgungslücken aufzeigen. Dieser Tatbestand erklärt sich wahrscheinlich daraus, daß die Betriebsstätten außerhalb der großen Ballungsgebiete liegen und die dort besonders schwierige Arbeitsmarktsituation für den Bereich der Tarifangestellten nicht vorhanden ist.

290. Anders könnte die Situation bei den leitenden Angestellten sein, die normalerweise für einen Wechsel wesentlich flexibler sind als die übrigen Angestellten. Für die Betrachtung der graphischen Darstellung bleibt aber festzuhalten, daß bis auf eine Ausnahme die Versorgungslücken um so größer sind, je höher der Absolutbetrag der Gehälter in der Wirtschaft und je höher das Bezahlungsniveau der einzelnen Unternehmen ist. Auf der Basis dieser Erkenntnisse und nach dem Bild der graphischen Darstellungen läßt sich die Aussage machen, daß bei dem Vergleich der Verhältnisse bei den untersuchten Unternehmen mit denen des öffentlichen Dienstes ein Besoldungsrückstand nicht festzustellen ist.

291. Es erscheint allerdings notwendig, diese allgemeine Aussage für gewisse Einzelbestände noch zu erläutern bzw. zu variieren.

292. Bei Tätigkeitsbildern, die relativ junge Beamte und Angestellte betreffen (26 bis 35 Jahre), wie z. B. die Tätigkeitsfälle Nr. 3.1, 6.1 und 10.1, könnte optisch der Eindruck eines erheblichen Vorsprungs des öffentlichen Dienstes entstehen, da die im späteren Lebensalter erreichbaren Endgehälter der Besoldungsgruppe durch die Bündelung meist aus dem ersten Beförderungsamt der Laufbahn resultieren. Man wird in diesen Fällen aber davon ausgehen können, daß auch Angestellte in der Wirtschaft allein aufgrund ihrer Berufserfahrung in späteren Lebensaltern eine höher entlohnte Tätigkeit ausüben werden und damit ein höheres Entgelt erhalten, ohne daß sich das Tätigkeitsbild wesentlich ändert.

293. Relativ gesehen erscheinen uns diejenigen Tätigkeitsfälle am aussagekräftigsten, denen in den Fragebogen höhere Lebensalter zugeordnet sind. Bei den Unternehmen, die nicht allein Durchschnittsbezüge, sondern auch die Verdienstspanne angegeben haben, zeigt sich, daß mit zunehmender Qualifikation auch die Spanne der Bezüge steigt und die Erfolgsbeteiligung größere Bedeutung gewinnt. Dieser Tatbestand war zu erwarten. An dieser Stelle soll nur noch einmal darauf hingewiesen werden.

294. Bei dem Tätigkeitsbild 4.2. (Vorzimmerdienst) zeigt sich optisch ein besonderes Verhalten des Unternehmens C. Leider hat dieses Unternehmen keine Durchschnittsangaben gemacht. Aus dem Fragebogen geht hervor, daß die Höchstbezüge von außertariflichen Angestellten erzielt werden. Wir vermuten, daß es sich um Chefsekretärinnen in besonderen Vertrauenspositionen (Geschäftsleitung) handelt.

295. Vom Normalfall abweichende Bilder zeigen die Ergebnisse für die Tätigkeitsfälle der Gruppen 10 und 11. Es handelt sich bei der Gruppe 10 um Tätigkeiten, die im öffentlichen Dienst von Angehörigen des gehobenen nichttechnischen Dienstes ausgeübt werden, während die Tätigkeitsgruppe 11 Beamte des technischen gehobenen Dienstes betrifft. In der Gruppe 10 ist eine eindeutige Besserstellung der Beamten gegenüber den Angestellten der Wirtschaft festzustellen, während dies bei der Tätigkeitsgruppe 11 nicht der Fall ist. Im technischen Bereich zeigt sich bei den höher qualifizierten Tätigkeitsfällen, daß die Entwicklungsmöglichkeiten für Spitzenkräfte in der Wirtschaft nicht unerheblich besser sind. Die Bezüge der technischen Beamten des gehobenen Dienstes liegen zwar durchschnittlich im Gehaltsbereich der Wirtschaft, doch lassen die Angaben zu den Spannweiten in der Wirtschaft erkennen, daß Spitzentechniker ohne Hochschulausbildung in der Wirtschaft zu einem Gehaltsniveau vordringen können, das bei Beamten den Angehörigen des höheren Dienstes mit akademischer Vorbildung vorbehalten ist.

296. Bei dem Tätigkeitsbild 15.1, das die Personalsachbearbeiter der normalen Kategorie betrifft, fällt auf, daß die Besoldung im Land Nordrhein-Westfalen erheblich über der bei Betriebsverwaltungen und Städten anzutreffenden liegt. In den Fragebogen sind die Landesbeamten in Ämter des gehobenen Dienstes eingestuft, in den anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes in die beiden Spitzenämter des mittleren Dienstes. Eine Klärung der Gründe konnte vor Abschluß des Gutachtens aus Zeitmangel nicht erreicht werden.

297. Die Tätigkeitsfälle der Gruppe 17 (Finanzdienst) können für allgemeine Aussagen nicht verwendet werden, da sie im Bereich der Deutschen

Bundesbahn nur bei der Hauptverwaltung und den Bundesbahndirektionen, bei der Deutschen Bundespost sogar nur auf der Ebene des Ministeriums auftreten. Auch läßt die teilweise unterschiedliche Systematik des Finanzwesens nur schwer Vergleiche zu.

298. Die Tätigkeitsfälle 18.2 und 19.2 betreffen hochqualifizierte Kräfte im nichttechnischen und technischen Bereich ohne akademische Vorbildung. Die Auswertung der Fragebogen zeigte keine Unterschiede in der besoldungsmäßigen Einstufung in beiden Zweigen, so daß die graphische Darstellung zusammen erfolgen konnte. Auch hier zeigt sich durch die Angabe der Verdienstspannen in der Wirtschaft, daß besonders hochqualifizierte Angestellte ohne Hochschulabschluß durchaus in Bereiche vorstoßen können, die normalerweise von Akademikern besetzt sind, während Beamte im allgemeinen an die Grenzen stoßen, die durch die Laufbahnvorschriften gesetzt sind. Dabei bleibt allerdings die Frage offen, inwieweit diese Grenzen im Wege des Aufstiegs überschritten werden. Wegen des relativ hohen Entlohnungsniveaus der Wirtschaft muß im übrigen an die Bemerkungen zur Versorgungslücke erinnert werden.

299. Für das Tätigkeitbild 21.2, das qualifizierte Tätigkeiten im Hoch- und Tiefbau betrifft, gelten die gleichen Bemerkungen wie bei der Tätigkeitsgruppe 11, die technische Beamte des gehobenen Dienstes insgesamt betreffen.

300. Die Tätigkeiten der Mitarbeiter mit akademischer Vorbildung sind in der Tätigkeitsgruppe 25 enthalten. Nach Auswertung der Ergebnisse im gehobenen Dienst wäre es wohl wünschenswert gewesen, auch in dem Bereich des höheren Dienstes Unterscheidungen zwischen verschiedenen Fachgebieten vorzunehmen. Zusatzerhebungen waren jedoch zeitlich nicht mehr möglich.

301. Die einzelnen Tätigkeitsfälle dieser Tätigkeitsgruppe zeigen ein unterschiedliches Bild. Beim Tätigkeitsfall 25.2, wo der Wirtschaft ein Lebensalter von 32 bis 37 Jahren vorgegeben wurde, ist, wenn man den allein durch Zeitablauf gesicherten Anstieg in die Endstufe der Besoldungsgruppen außer acht läßt, im öffentlichen Dienst ein ähnliches Bild wie in der Wirtschaft festzustellen.

302. Dieses Bild ändert sich schon beim Tätigkeitsfall 25.3, dem für die Wirtschaft die Lebensalter 35 bis 45 Jahre zugeordnet wurden. Hier zeigt sich bereits, bis auf ein Unternehmen, eine Besserstellung des öffentlichen Dienstes. Der Vorsprung der Mitarbeiter dieses Unternehmens schmilzt bei Berücksichtigung der dort größten Versorgungslücke jedoch erheblich zusammen.

Bei dem Tätigkeitsfall 25.4 (Lebensalter in der Wirtschaft 45 bis 55 Jahre) zeigen sich ähnliche Verhältnisse. Drei der befragten Unternehmen liegen mit ihren gehaltsmäßigen Schwerpunkten, selbst ohne Berücksichtigung der Versorgungslücke, eindeutig unter den Beamten mit gleicher Tätigkeitsbeschreibung. Die über dem Gehaltsniveau des öffentlichen Dienstes liegenden Unternehmen sind jedoch gerade diejenigen, die im Bereich der Jahresbezüge über 40 000 DM die größten Versorgungslücken aufweisen. Berücksichtigt man den notwendigen Aufwand zur Schließung der Versorgungslücken, so ist beim Unternehmen A die gesamte Tantieme, aus der allein der Vorsprung resultiert, dafür erforderlich. Bei den Mitarbeitern des Unternehmens D bleibt für den Durchschnitt noch ein gewisser Gehaltsvorsprung bestehen, der aber allein auf der Erfolgsbeteilung beruht, die jedoch von der gezahlten Dividende abhängig ist und damit erheblichen Schwankungen unterliegen kann.

303. Das Problem der Deckung der Versorgungslücke wird bei höheren Gehältern durch die geltenden steuerlichen Vorschriften wesentlich verschärft. Die für eine versicherungsmäßige Abdeckung erforderlichen Beiträge können als Sonderausgaben nur beschränkt abgezogen werden. Das Volumen der Abzugsfähigkeit liegt im Verhältnis zum erforderlichen Aufwand bei höheren Gehältern relativ niedrig und wird weitgehend durch die Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung ausgefüllt. Andererseits ist nicht zu verkennen, daß die unterschiedliche Besteuerung von Rentenzahlungen der Sozialversicherung, der Pensionskassen und Versicherungsgesellschaften gegenüber den Beamtenpensionen und direkten Versorgungsleistungen der Betriebe einen teilweisen Ausgleich bewirken kann.

304. Die Versorgungsprobleme erscheinen in einem etwas günstigeren Bild für den leitenden Angestellten, wenn die Versorgungslücke nicht nach Prozentsätzen im Verhältnis zu den Gesamtbezügen ermittelt wird, sondern von ihm eine Versorgung angestrebt wird, die in ihrer absoluten Höhe der des vergleichbaren Beamten entspricht. Am Beispiel des Tätigkeitsfalles 25.4 soll dieser Gesichtspunkt erläutert werden. Die Beamten außer bei den Städten und einem Teilbereich des Landes NRW, haben im Normalfall Jahrespensionen zwischen 32 000 DM und 33 000 DM zu erwarten. Die Mitarbeiter des Unternehmens D erhalten durchschnittliche Gesamtversorgungsleistungen von ca. 20 000 DM. Errechnet man die Versorgungslücke über die Prozentsätze im Verhältnis zum Gesamteinkommen, so besteht für den Angestellten ein Bedarf von 40 % der Bruttogesamtbezüge von rd. 55 000 DM, das sind 22 000 DM.

Soll der absolute Betrag der Beamtenpension von 32 000 DM bis 33 000 DM erreicht werden, so liegt die Versorgungslücke bei 12 000 DM bis 13 000 DM Jahrespension.

305. Es bleibt jedoch festzuhalten, daß es für den leitenden Angestellten bei den untersuchten Unternehmen praktisch nicht möglich ist, eine beamtenartige Versorgung zu erreichen, wenn daneben ein gleichartiges Niveau der Bezüge während der Aktivitätszeit erhalten bleiben soll. Wir haben bereits

darauf hingewiesen, daß der Stellenwert der Altersversorgung durch Rentenzahlungen unterschiedlich eingeschätzt wird. Dies gilt insbesondere für leitende Angestellte, die auch andere Möglichkeiten der Alterssicherung erkennen und in der Lage sind, sie zu nutzen.

306. Zu den Tätigkeitsfällen 25.3 und 25.4 sind abschließend noch einige ergänzende Bemerkungen erforderlich. Die absolute Anzahl der Vergleichsfälle im öffentlichen Dienst ist sehr gering. Die Besoldung im öffentlichen Dienst stellt nicht allein auf die im Einzelfall ausgeübten Tätigkeiten ab, sondern auf das nach den Laufbahnvorschriften geforderte weitreichende Leistungspotential, das ein Umsetzen in andere Tätigkeitsbereiche ermöglicht. So fordert der öffentliche Dienst in diesen Fällen neben der rein fachlichen Hochschulausbildung eine ergänzende Ausbildung im Staatsdienst, die mit einem zweiten Staatsexamen abschließt. Es dürfte den Spezialisten unter den Akademikern der Wirtschaft daher eher möglich sein, auf der Basis eines fundierten Spezialwissens allein in hohe Einkommensbereiche vorzudringen. Bei einem Teil der untersuchten Unternehmen liegt jedoch der Schwerpunkt der berücksichtigten Tätigkeiten auf technischen und naturwissenschaftlichen Berufen. Daher ist es äußerst schwierig, allein mit Tätigkeitsbeschreibungen eine echte Vergleichbarkeit herzustellen. Auch zeigen die Spannweiten der Bezüge, die für die Unternehmen C und D angegeben werden, daß die zwangsläufig relativ allgemein gefaßten Tätigkeitsbeschreibungen schon zu besonders großen Bandbreiten innerhalb der Unternehmen führen, wobei die Gründe für die Einstufung innerhalb dieser Bandbreiten aus den Fragebogen nicht ersichtlich sind. Die Vergleichsergebnisse für die oberen Beförderungsämter des höheren Dienstes können daher nur unter diesen Einschränkungen gesehen werden.

F. Vergleich zwischen den Bezügen der Beamten und den Vergütungen der Angestellten sowie den Löhnen der Arbeiter im öffentlichen Dienst

307. Im öffentlichen Dienst werden neben Beamten und Lohnbediensteten auch Angestellte beschäftigt. Deren Einsatz ist in den verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes sowohl nach der Art ihrer Tätigkeit als auch nach der Zahl unterschiedlich. Auftragsgemäß war zu untersuchen, ob die Bezüge der Beamten gegenüber den Vergütungen der Angestellten im öffentlichen Dienst einen bezifferbaren Rückstand aufweisen.

308. Von einem Versuch, die gestellte Frage anhand eines Entwicklungsvergleiches zwischen den durchschnittlichen Bezügen der Beamten und den durchschnittlichen Vergütungen der Angestellten im öffentlichen Dienst zu beantworten, kann Abstand genommen werden. Nach dem Ergebnis unserer Untersuchungen beim Entwicklungsvergleich zwischen Beamten und Angestellten in der Wirtschaft sind von einer solchen Gegenüberstellung keine tauglichen Ergebnisse zu erwarten.

309. Ordnet man auch die Angestellten den vier Laufbahnen der Beamten zu, so ist nach den vorangegangenen Untersuchungen festzustellen, daß zum Teil erhebliche Unterschiede

— in der Besetzung der verschiedenen Laufbahnen innerhalb eines Bereiches und

— in der Besetzung der gleichen Laufbahn in verschiedenen Bereichen mit Beamten und Angestellten

bestehen (vgl. Tz. 97 und Tabelle 17).

Ferner hat sich die zahlenmäßige und strukturelle Zusammensetzung der Beamtenschaft im Zeitablauf in anderer Weise entwickelt als die der Angestelltenschaft im öffentlichen Dienst. Unter diesen Umständen würden die Ergebnisse eines Entwicklungsvergleiches von den eingetretenen anteilsmäßigen und strukturellen Veränderungen beeinflußt, so daß befriedigende Aussagen über die Verdienstentwicklung der Beamten und Angestellten daraus nicht abgeleitet werden könnten.

310. Als weiterer Umstand kommt hinzu, daß die Verdienstentwicklung der Beamten in besonderem Maße durch die Aufstiegsmöglichkeiten geprägt wird. Für den Angestellten im öffentlichen Dienst trifft das nicht in gleicher Weise zu. Er wird vielmehr bei seiner Einstellung ausschließlich nach den Tätigkeitsmerkmalen der von ihm überwiegend ausgeübten Tätigkeit in eine der Vergütungsgruppen eingestuft. Eine Aufstiegsmöglichkeit besteht für den Angestellten grundsätzlich nur dann, wenn er eine Tätigkeit ausübt, deren Merkmale einer höheren Vergütungsgruppe entsprechen. Eine Ausnahme bildet lediglich der neuerdings eingeführte Bewährungsaufstieg, bei dem der Angestellte, der bestimmte Tätigkeitsmerkmale erfüllt, nach einer vorgeschriebenen Bewährungszeit in eine höhere Vergütungsgruppe gelangt.

311. Ferner ist zu beachten, daß die Höhe der Grundvergütungen der Angestellten sich nach dem Lebensalter (höchstens bis nach Vollendung des 45. Lebensjahres) unterschiedlich bemißt. Bei Unterschieden in der Altersschichtung der Beamten und der der Angestellten können nicht unerhebliche Niveauunterschiede zwischen den Durchschnittsverdiensten der beiden Gruppen von Beschäftigten auftreten, die zu falschen Schlußfolgerungen Anlaß geben könnten.

312. Schließlich ist zu berücksichtigen, daß die Vergütung der Angestellten im öffentlichen Dienst ebenso wie die Besoldung der Beamten in besonderem Maße vom Familienstand und der Zahl der zu versorgenden Kinder abhängig ist. Das bedeutet aber, daß bei Unterschieden im Familienstand der Beamten und der Angestellten ebenfalls Niveauunterschiede zwischen den Durchschnittsverdiensten der Beamten und Angestellten auftreten können, die ebenso wie bei unterschiedlicher Altersschichtung zu Trugschlüssen Anlaß geben würden.

313. Unter diesen Umständen stellt ein Entwicklungsvergleich zwischen den durchschnittlichen Bezügen der Beamten und den durchschnittlichen Vergütungen der Angestellten kein Verfahren dar, das für eine befriedigende Beantwortung der gestellten Frage ausreicht. Es soll deshalb anhand eines Niveauvergleichs versucht werden, eine Antwort zu finden.

314. Wie bei den Niveauvergleichen zwischen Beamten und Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft kommt es bei einem entsprechenden Vergleich der Beamten mit den Angestellten im öffentlichen Dienst darauf an, daß Beschäftigte mit vergleichbaren Tätigkeiten gegenübergestellt werden. Die Auswahl der für einen Vergleich in Betracht kommenden Beamten und Angestellten bereitet indessen nicht solche Schwierigkeiten wie bei der Gegenüberstellung von Beamten mit Angestellten in der Wirtschaft. Dies ist darauf zurückzuführen, daß im öffentlichen Dienst eine Reihe von Dienstposten anzutreffen ist, bei denen die gleichen Tätigkeiten sowohl von Beamten als auch von Angestellten verrichtet werden können. Solche Fälle sind deshalb als Grundlage für die Durchführung von Niveauvergleichen geeignet.

315. Von einer genauen Erfassung und Beschreibung solcher Dienstposten kann indessen abgesehen werden, da in der Allgemeinen Vergütungsordnung in der Anlage 1 a zum BAT festgelegt ist, nach welcher Vergütungsgruppe ein Angestellter zu entlohnen ist, wenn er auf einem in einer bestimmten Besoldungsgruppe eingestuften Dienstposten tätig wird. Danach gelten als vergleichbar

die Vergütungsgruppen	den Besoldungsgruppen
X	A 1
IX b	A 2
IX a	A 3
VIII	A 5
VII	A 6
VI b und VI a	A 7
V c	A 8
V b und V a	A 9
IV b	A 10
IV a	A 11
III	A 12
I b	A 13
II b und II a	A 14
I a	A 15

316. Bei Niveauvergleichen zwischen Beamten und Angestellten kann deshalb ohne Beschreibung einzelner Tätigkeitsbilder von der Zuordnung der Vergütungsgruppen zu Besoldungsgruppen ausgegangen werden. Es ist zu beachten, daß die Gehälter der Beamten und die Verdienste der Angestellten in erheblichem Umfange durch die bestehenden Beförderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten beeinflußt werden. Dem kann bei Niveauvergleichen dadurch Rechnung getragen werden, daß sie auf der Basis von Lebenseinkommen durchgeführt werden. Da bei den Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst — anders als bei den Angestellten der privaten Wirtschaft — die Besoldung bzw. Vergütung und die Altersversorgung weitgehend erfaßbar sind, konnten entsprechende Niveauvergleiche angestellt werden. Dabei wurden kinderlos verheiratete, männliche Beamte und Angestellte in Ortsklasse S verglichen, die dem mittleren und gehobenen Dienst angehören. Von Niveauvergleichen zwischen Beamten und Angestellten im höheren und im einfachen Dienst wurde abgesehen, da die Zahl der Angestellten in diesen Laufbahngruppen kaum ins Gewicht fällt.

317. Um feststellen zu können, in welchem Umfange das Lebenseinkommen von Beamten durch laufbahnmäßigen Aufstieg und das von Angestellten durch Höhergruppierung verändert wird, wurden Berechnungen für drei verschiedene Fälle angestellt. Im Fall A wird davon ausgegangen, daß der Beamte bzw. der Angestellte nach Eintritt in eine Laufbahn innerhalb seiner gesamten aktiven Dienstzeit nur eine Beförderung erfährt bzw. nur um eine Vergütungsgruppe höher eingestuft wird. Bei den Fällen B und C wird eine zweimalige bzw. dreimalige Beförderung des Beamten und eine Höherstufung des Angestellten um 2 bzw. 3 Vergütungsgruppen unterstellt.

318. In der Tabelle 58 sind die Lebensbilder von Beamten und Angestellten wiedergegeben, wie sie bei der Berechnung des Lebenseinkommens zugrunde gelegt worden sind. Bei der Festlegung der Angaben über das Eintrittsalter der Beamten und Angestellten in die beiden Laufbahngruppen sowie das bei den einzelnen Beförderungen bzw. Höhergruppierungen erreichte Lebensalter wurde von Erfahrungswerten ausgegangen, wie sie in den einzelnen Bereichen des öffentlichen Dienstes festgestellt werden konnten.

319. Bei der Festlegung des Todesalters für Beamte und Angstellte wurde von der ferneren mittleren Lebenserwartung ausgegangen, die männliche Personen im Alter vom 65 Jahren haben. Nach der Allgemeinen Deutschen Sterbetafel 1949/51 beträgt die mittlere Lebenserwartung einer männlichen Person im genannten Alter 12,8 Jahre.

320. Bei der Errechnung der Versorgungsbezüge für die Beamten wurden entsprechend den geltenden besoldungsrechtlichen Vorschriften 75 % der Endbezüge in Anrechnung gebracht, die bei Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren im allgemeinen in Betracht kommen.

321. Bei der Bemessung der Versorgungsbezüge der Angestellten war davon auszugehen, daß der Angestellte bei Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren neben seiner Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine Rente von der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder erhält, bei der er während seiner aktiven Dienstzeit im öffentlichen Dienst versichert ist. Beide Renten sind so bemessen, daß ihre Summe 75 % der gesamtversorgungsfähigen Entgelte beträgt. Die Bestimmung des § 43 (4) der VBL-Satzung wurde beachtet.

322. Bei der Berechnung der Versorgungsbezüge für Beamte und Angestellte war schließlich zu berücksichtigen, daß bei Verheirateten die überlebende Ehefrau eine Witwenrente bezieht. Nach den „Richttafeln für die Pensionsversicherung" von Dr. Heubeck — Dr. Fischer ist eine männliche Person, die im Alter von 78 Jahren stirbt, mit einer Wahrscheinlichkeit von 68 % verheiratet. In diesen Fällen ist die Ehefrau beim Ableben des Ehemannes durchschnittlich neun Jahre jünger, mithin 69 Jahre alt. Nach der Allgemeinen Deutschen Sterbetafel 1949/51 beträgt die mittlere Lebenserwartung einer 69 Jahre alten Frau 11,04 Jahre. Daraus ergibt sich, daß die Ehefrau eines verheirateten Beamten oder Angestellten nach dem Ableben des Ehemannes durchschnittlich noch für rd. 11,04 Jahre eine Versorgung erhält. Das Witwengeld beträgt 60 % der Versorgungsbezüge des verstorbenen Ehemannes. Waisengelder wurden nicht berücksichtigt.

Tabelle 58

Übersicht über das der Berechnung des Lebenseinkommens der Beamten und Angestellten jeweils zugrunde gelegte Lebensbild

1. Mittlerer Dienst

Erreichtes Lebensalter bei	Lebensbild des Beamten Fall A	Fall B	Fall C	Besoldungsgruppe	Lebensbild des Angestellten Fall A	Fall B	Fall C	Vergütungsgruppe
Eintritt in die Laufbahn	21	21	21	A 5	21	21	21	VIII
1. Beförderung bzw. Höhergruppierung	26	26	26	A 6	24	24	24	VII
2. Beförderung bzw. Höhergruppierung		34	34	A 7		36	36	VI b
3. Beförderung bzw. Höhergruppierung			48	A 8			48	V c
Erreichen der Altersgrenze	65	65	65		65	65	65	
Tod	78	78	78		78	78	78	

2. Gehobener Dienst

Erreichtes Lebensalter bei	Lebensbild des Beamten Fall A	Fall B	Fall C	Besoldungsgruppe	Lebensbild des Angestellten Fall A	Fall B	Fall C	Vergütungsgruppe
Eintritt in die Laufbahn	25	25	25	A 9	25	25	25	V b
1. Beförderung bzw. Höhergruppierung	31	31	31	A 10	31	31	31	IV b
2. Beförderung bzw. Höhergruppierung		41	41	A 11		41	41	IV a
3. Beförderung bzw. Höhergruppierung			48	A 12			50	III
Erreichen der Altersgrenze	65	65	65		65	65	65	
Tod	78	78	78		78	78	78	

323. In der Tabelle 59 sind die Bruttolebenseinkommen von Beamten und Angestellten in der Laufbahngruppe des gehobenen und mittleren Dienstes ausgewiesen, wie sie unter Zugrundelegung der in der Tabelle 58 angegebenen Lebensbilder und der unterschiedlichen Annahmen über die Zahl der Beförderungen bei den Beamten bzw. die Zahl der Höhergruppierungen bei den Angestellten errechnet worden sind.

324. Aus den Ergebnissen der Tabelle 59 ist ersichtlich, daß das Bruttolebenseinkommen der Angestellten in den untersuchten drei Fällen zwischen 2 bis 4 % höher ist als das Bruttolebenseinkommen der Beamten.

325. Die Ergebnisse dieses Bruttovergleichs erlauben indessen noch keine befriedigenden Aussagen. Dazu ist mindestens ein Vergleich von solchen Lebenseinkommen erforderlich, die auf der Basis der Nettoverdienste der Beamten und Angestellten und ihrer Nettopensionen errechnet werden.

326. Um die Nettoverdienste der Angestellten ermitteln zu können, müssen von den Bruttoverdiensten folgende Beträge abgezogen werden, zu deren Entrichtung der Angestellte verpflichtet ist:

— die Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Rentenversicherung,

— die Arbeitnehmerbeiträge zur Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL),

— die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung,

— die Arbeitnehmerbeiträge zur Arbeitslosenversicherung,

— die Lohnsteuer einschließlich Ergänzungsabgabe [42]).

327. Bei der Berechnung der Nettobezüge der Beamten wird — anders als bei den Angestellten — die zu entrichtende Lohnsteuer von den Bruttobezügen abgezogen. Da der Angestellte als Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse im Krankheitsfall eine volle Deckung der Krankheitskosten hat, besitzt er gegenüber dem Beamten, der im Wege der Beihilfe keine volle Deckung erzielen kann, einen Vorteil. Deshalb wurde unterstellt, daß der Beamte erfahrungsgemäß Beiträge an eine private Krankenversicherung zur Vollkostendeckung entrichtet. Bei der Ermittlung der Nettobezüge des Beamten wurden daher entsprechende Beiträge nach Tarifen der Deutschen Beamtenkrankenkasse in Ansatz gebracht.

328. Bei der Errechnung der von Beamten und Angestellten zu entrichtenden Lohnsteuer wurde davon ausgegangen, daß die Beschäftigten ausschließlich Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit beziehen. Weiterhin wurde unterstellt, daß steuerliche abzugsfähige Werbungskosten nur bis zur Höhe des Pauschbetrages von 564 DM entstanden sind. Bei

[42]) Kirchensteuern sind unberücksichtigt geblieben.

Tabelle 59

Lebenseinkommen [1]) (brutto) von verheirateten Beamten und Angestellten, ohne Kinder, im mittleren und gehobenen Dienst (bezogen auf die Verhältnisse des Jahres 1970)

Laufbahngruppe		Fall A		Fall B		Fall C	
		Beamter	Angestellter	Beamter	Angestellter	Beamter	Angestellter
Mittlerer Dienst	Summe der Bruttoverdienste bis zum 65. Lebensjahr	605 000	630 000	644 000	674 000	671 000	699 000
	Summe der Versorgungsbezüge (brutto)	186 000	192 000	205 000	212 000	224 000	230 000
Bruttolebenseinkommen		791 000	822 000	849 000	886 000	895 000	929 000
Gehobener Dienst	Summe der Bruttoverdienste bis zum 65. Lebensjahr	809 000	830 000	870 000	908 000	911 000	941 000
	Summe der Versorgungsbezüge (brutto)	278 000	281 000	312 000	315 000	345 000	337 000
Bruttolebenseinkommen		1 087 000	1 111 000	1 182 000	1 223 000	1 256 000	1 278 000

[1]) Angaben auf 1000 DM auf- bzw. abgerundet.

der Bemessung der steuerlich abzugsfähigen Sonderausgaben wurde mindestens von dem geltenden Pauschbetrag von 936 DM ausgegangen, der ebenfalls einheitlich allen steuerpflichtigen Arbeitnehmern gewährt wird. Soweit aber die bei der Errechnung der Nettobezüge zu berücksichtigenden und als Sonderausgaben abzugsfähigen Beiträge zu Versicherungen den Pauschbetrag übersteigen, wurden bei der Ermittlung der Lohnsteuer entsprechend den geltenden steuerlichen Vorschriften erhöhte Sonderausgaben berücksichtigt.

329. Die vom Angestellten während seiner aktiven Dienstzeit zu entrichtenden umfangreichen gesetzlichen Abzüge fallen nach Überschreiten der Altersgrenze von 65 Jahren weg. Bei der Bemessung der Lohnsteuer war die unterschiedliche steuerliche Behandlung der Versorgungsbezüge von Beamten und Angestellten zu berücksichtigen. Nach § 22 EStG werden die Versorgungsbezüge der Angestellten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und von der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder als wiederkehrende Bezüge angesehen. Bei solchen Bezügen wird aber lediglich der Ertragsanteil versteuert. Anders verhält es sich dagegen mit den Versorgungsbezügen der Beamten, die nach § 19 EStG wie Einkommen aus nichtselbständiger Arbeit, jedoch mit gewissen Freibeträgen steuerlich behandelt werden. Schließlich waren bei den Beamten die Beiträge zur Krankenversicherung in Ansatz zu bringen, die auch nach Überschreiten der Altersgrenze von 65 Jahren entrichtet werden müssen.

330. Aus der Tabelle 60 sind die so errechneten Nettolebenseinkommen von Beamten und Angestellten in den beiden ausgewählten Laufbahnen ersichtlich.

Danach ergibt sich, daß in den untersuchten Fällen bei gleichem beruflichen Aufstieg das Nettolebenseinkommen der Angestellten das der Beamten geringfügig übersteigt. Zu einer gegenteiligen Feststellung gelangt man allerdings, wenn bei den Betrachtungen nur die während der aktiven Dienstzeit erzielten Einkommen berücksichtigt werden. In diesem Falle übersteigt das Einkommen der Beamten bei jeweils gleichem Aufstieg das Einkommen der Angestellten. Daraus wird deutlich, daß die ungleiche Besteuerung der Versorgungsbezüge der Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst den entscheidenden Einfluß auf das Ergebnis des Vergleichs der Lebenseinkommen ausübt.

331. Die in der Tabelle 60 enthaltenen Ergebnisse können die Frage, ob die Bezüge der Beamten gegenüber den Vergütungen der Angestellten einen bezifferbaren Rückstand aufweisen, nicht abschließend beantworten. Dazu wäre erforderlich, daß repräsentative Feststellungen über den beruflichen Aufstieg der Angestellten im öffentlichen Dienst — außer dem Falle des Bewährungsaufstieges — gemacht werden können. Da eine Höhergruppierung von Angestellten nur in Betracht kommt, wenn der Angestellte eine höherwertige Tätigkeit verrichtet, hängt sein beruflicher Aufstieg vor allem davon ab,

Tabelle 60

Lebenseinkommen [1]) (netto) von verheirateten Beamten und Angestellten, ohne Kinder, im mittleren und gehobenen Dienst (bezogen auf die Verhältnisse des Jahres 1970)

Laufbahngruppe		Fall A		Fall B		Fall C	
		Beamter	Angestellter	Beamter	Angestellter	Beamter	Angestellter
Mittlerer Dienst	Summe der Nettoverdienste bis zum 65. Lebensjahr	487 000	482 000	519 000	513 000	540 000	530 000
	Summe der Versorgungsbezüge (netto)	165 000	192 000	180 000	212 000	195 000	230 000
Nettolebenseinkommen		652 000	674 000	699 000	725 000	735 000	760 000
Gehobener Dienst	Summe der Nettoverdienste bis zum 65. Lebensjahr	624 000	609 000	689 000	665 000	719 000	704 000
	Summe der Versorgungsbezüge (netto)	237 000	281 000	263 000	315 000	290 000	337 000
Nettolebenseinkommen		861 000	890 000	952 000	980 000	1 009 000	1 041 000

[1]) Angaben auf 1000 DM auf- bzw. abgerundet.

in welchem zahlenmäßigen Umfange solche Tätigkeiten für ihn in Betracht kommen. Deren Anzahl wird indessen in den einzelnen Bereichen des öffentlichen Dienstes sehr weit streuen. Unter diesen Umständen dürfte es kaum möglich sein, allgemein verbindliche Feststellungen über den Werdegang von Angestellten zu treffen. Deshalb können vergleichende Aussagen über die Verdienste von Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst nur bedingt gelten.

332. Es war beabsichtigt, auch die Frage zu untersuchen, ob die Bezüge der Beamten gegenüber den Löhnen der Arbeiter im öffentlichen Dienst einen Rückstand aufweisen. Diese Frage hätte nur anhand eines Niveauvergleiches zwischen Beamten des einfachen Dienstes und Arbeitern gelöst werden können. Ein solcher Vergleich stößt jedoch auf Schwierigkeiten und hätte zudem nur mit unvertretbar hohem Zeit- und Arbeitsaufwand durchgeführt werden können.

Die für Arbeiter im öffentlichen Dienst geltenden Lohntarifverträge sind in nicht unerheblichem Maße von der jeweils in einem Bereich des öffentlichen Dienstes zu verrichtenden Art von Arbeiten und von den sich daraus ergebenden Lohngruppen bestimmt. Deshalb ist es schwierig, allgemein zutreffende Vergleichsmaßstäbe zu finden. Abgesehen davon würde es nicht genügen, den Verdienst zum Vergleich heranzuziehen, den ein Arbeiter nach seiner Einstufung in eine Gruppe des Lohntarifvertrages hat. Nach uns vorliegenden Auskünften liegt der wirklich erzielte Lohn nämlich allgemein und in manchen Fällen sogar sehr wesentlich über dem reinen Lohn, der nach der Lohngruppe zusteht. Nicht nur die Frage spielt eine Rolle, ob Stunden-, Schicht- oder Akkord-(Gedinge)Lohn verdient wird. Die Höhe der zusätzlichen Akkord-Verdienste schwankt überdies nicht unerheblich. Vor allem wirken sich aber zahlreiche Leistungszulagen und sonst gewährte Zulagen so aus, daß die Höhe des Verdienstes der Arbeiter nicht nur aus ihrer Zugehörigkeit zu einer Lohngruppe abgeleitet werden kann. Ausreichende Materialien für die Feststellung weitergehender Zahlungen standen uns nicht zur Verfügung, zumal da allgemein nur die Entwicklung der gezahlten Tariflöhne aufgezeichnet wird.

G. Zusammenfassung der Untersuchungen und Ergebnisse

I. Entwicklungsvergleich

333. Um die Frage, ob ein Besoldungsrückstand besteht, beantworten zu können, ist zunächst ein Vergleich der Entwicklung der Verhältnisse in der Zeit von 1957 bis 1970 anzustellen. Dazu wurde zuerst untersucht, ob das „Volkseinkommen je Erwerbstätigen" einen geeigneten Vergleichsmaßstab für die durchschnittlichen Bezüge der Beamten abgeben kann. Aus einem solchen Vergleich lassen sich keine eindeutigen Schlußfolgerungen über die Entwicklung der Bezüge der Beamten im Verhältnis zu der Entwicklung der Einkommen der übrigen Erwerbstätigen ziehen.

334. Die Bruttobezüge der Beamten sind Bestandteil des „Volkseinkommens je Erwerbstätigen". Bei einem Vergleich dieser Bruttobezüge mit dem Volkseinkommen stehen sich daher Größen gegenüber, von denen die eine in der anderen enthalten ist. Dies hat zur Folge, daß sich bei einer Veränderung der Beamtenbezüge stets auch das Volkseinkommen je Erwerbstätigen ändert (Rückkopplungseffekt).

335. Ferner sind die Beamtenbezüge als Bestandteile des „Volkseinkommens je Erwerbstätigen" in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung begrifflich anders gefaßt als bei der Bestimmung der „durchschnittlichen Bezüge der Beamten". Der zuletzt genannte Begriff leitet sich aus einer Rechnung ab, die den Quotienten aus der Gesamtsumme der in den öffentlichen Haushalten brutto ausgewiesenen Dienstbezüge der Beamten und aus der Zahl der vorhandenen Beamten bildet. In der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung ist der Begriff des Bruttoeinkommens der Beamten dagegen dahin erweitert, daß darin neben den Dienstbezügen im Sinne des Besoldungsgesetzes auch alle anderen Einkünfte, wie z. B. aus Vermögen oder Nebentätigkeiten sowie alle sonstigen geldwerten Vorteile, wie z. B. fiktive Aufwendungen der öffentlichen Hand für die Altersversorgung und Beihilfen, enthalten sind. Dieser Umstand läßt aber schwerlich einen tauglichen Vergleich zu. Es wurde deshalb untersucht, ob globale Entwicklungsvergleiche zwischen den durchschnittlichen Bezügen der Beamten und der Bruttolohn- und -gehaltssumme je beschäftigten Arbeitnehmer (ohne Beamte und Berufssoldaten bzw. außerhalb des öffentlichen Dienstes) zum Ziele führen können. Auch sie erlauben aber keine eindeutigen Schlußfolgerungen.

336. Anteilmäßige und strukturelle Veränderungen im Gefüge der Arbeitnehmerschaft können in ihrer Gesamtwirkung Veränderungen der Bruttolohn- und -gehaltssumme je beschäftigten Arbeitnehmer auslösen, die nicht auf Veränderungen der individuellen Verdienstverhältnisse der Arbeitnehmer zurückzuführen sind. Solche Veränderungen können daher zu Trugschlüssen Anlaß geben.

337. Die Verdienstentwicklung der Angestellten und Arbeiter in der gewerblichen Wirtschaft ist überdies von einer ausgeprägten Nivellierungstendenz gekennzeichnet, die dazu geführt hat, daß die Beschäftigten mit geringer beruflicher Qualifikation und entsprechend niedrigem Lohn- oder Gehaltsniveau einen höheren Zuwachs der Verdienste gehabt haben als die Beschäftigten mit hoher beruflicher Qualifikation und höherem Einkommen. Daher führen globale Vergleiche zwischen der Verdienstentwicklung von Arbeitnehmergruppen, deren jeweilige Zusammensetzung hinsichtlich der beruflichen Qualifikation und damit des Verdienstniveaus Unterschiede aufweist, zu Ergebnissen, die keine objektiv zutreffenden Feststellungen über die Entwicklung der Verdienste in der einen Gruppe im Vergleich zu den Verdiensten in der anderen Gruppe erlauben. Da nachgewiesen wird, daß die qualitative Zusammensetzung der Beamtenschaft nicht unerheblich von der Zusammensetzung der übrigen abhängig Beschäftigten abweicht, können verwertbare Ergebnisse nicht erwartet werden.

338. Um die vorgenannten Einflüsse auszuschalten, wurde nunmehr versucht, Entwicklungsvergleiche zwischen den Bezügen der Beamten und den Verdiensten von Beschäftigten in der Wirtschaft auf der Grundlage von Leistungsgruppen vorzunehmen. Auch gegen diese Ergebnisse sind indessen schwerwiegende Bedenken zu erheben.

339. Die Beamten können für den Zeitraum der Untersuchung nicht eindeutig den Leistungsgruppen zugeordnet werden, da aufgrund der Verbesserungen der Stellenkegel in den einzelnen Laufbahnen und den damit verbundenen höheren Bewertungen zahlreicher Dienstposten die für den Beginn des Zeitraumes festgelegte Einteilung sich im Laufe der Zeit ständig verändern würde. Weiterhin läßt die Einteilung nach Leistungsgruppen nur verhältnismäßig grobe Gruppierungen zu. Eine uns bekannt gewordene Gruppierung von 1968 faßt Beamte in ein und derselben Leistungsgruppe zusammen, die sich nach der beruflichen Qualifikation erheblich unterscheiden. Dabei werden dienstältere erfahrene Beamte in der untergeordneten Laufbahngruppe mit dienstjüngeren noch unerfahrenen Beamten der übergeordneten Laufbahngruppe gleich klassifiziert. Da diese Abgrenzung der Leistungsgruppen von der Einteilung der Laufbahngruppen erheblich abweicht, wird die zahlenmäßige Besetzung einer einzelnen Leistungsgruppe und damit auch die Höhe der

Durchschnittsverdienste in den einzelnen Leistungsgruppen nicht unwesentlich davon bestimmt, welche Beamtengruppen jeweils zugeordnet werden.

340. Dabei spielt das Alter der Beamten, die in den einzelnen Leistungsgruppen erfaßt werden, eine besondere Rolle. So haben die Beamten in den oberen Beförderungsämtern einer Laufbahn regelmäßig ein hohes Lebens- und Dienstalter, da sie im allgemeinen erst nach langjähriger Tätigkeit in diese Ämter aufsteigen. Anders verhält es sich mit den Beamten, die ein Amt im Eingangsamt einer Laufbahn innehaben und als Regelbewerber am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn stehen. Zwischen der Altersschichtung von Beamten und Beschäftigten in der Wirtschaft können daher innerhalb der gleichen Leistungsgruppe nicht unerhebliche Unterschiede bestehen. Da im öffentlichen Dienst und in der Wirtschaft unterschiedliche Regelungen im Hinblick auf die Abhängigkeit der Verdienste vom Dienstalter bestehen, können sich bei einem Entwicklungsvergleich auf der Grundlage von Leistungsgruppen nicht unerhebliche Abweichungen zwischen der Höhe der Durchschnittsverdienste der Beamten und der der Angestellten ergeben, deren Richtung und Ausmaß allein von der Altersschichtung der zugeordneten Besoldungsgruppen abhängen. Auch der Familienstand übt in diesem Zusammenhang Einfluß aus. Aus diesen Abweichungen lassen sich aber keine Schlüsse auf einen Rückstand oder Vorsprung ziehen.

341. Die Verbesserung der Beförderungsverhältnisse der Beamten führt im allgemeinen dazu, daß sich der Bestand der im Eingangs- und ersten Beförderungsamt einer Laufbahn befindlichen Beamten verjüngt. Dabei verringern sich aber wegen des daraus resultierenden niedrigeren Dienstalters und wegen des höheren Anteils lediger Beamter an der Beamtengruppe die durchschnittlichen Bezüge der in diesen beiden Ämtern tätigen Beamten. Bei dieser Sachlage führt ein Entwicklungsvergleich, der auf der Grundlage einer Leistungsgruppe angestellt wird, die lediglich das Eingangsamt und das erste Beförderungsamt einer Laufbahn umfaßt, zu dem Trugschluß, daß die durchschnittlichen Bezüge der Beamten in dieser Leistungsgruppe nicht einmal entsprechend den linearen Anhebungen gewachsen sind. Entwicklungsvergleiche auf der Grundlage von Leistungsgruppen geben daher die Entwicklung der Verdienste von Beamten, die sich im Eingangs- und ersten Beförderungsamt einer Laufbahn befinden, mehr oder weniger unzutreffend wieder. Die Verdienstentwicklung der in der Wirtschaft Beschäftigten unterliegt keinen solchen nur im öffentlichen Dienst möglichen Einflüssen.

342. Ein großer Teil der in einzelnen Leistungsgruppen erfaßten Beamten übt Tätigkeiten aus, die mit denen der Angestellten in der privaten Wirtschaft nicht verglichen werden können. So werden z. B. die Lehrer einer Leistungsgruppe zugeordnet, in der sie nahezu zwei Drittel der in der Gruppe erfaßten Beamten stellen. Die Verdienstentwicklung der zu dieser Gruppe gehörenden Beamten wird daher entscheidend von der Besoldung der Lehrer geprägt, die besonders gestaltet worden ist. Unter diesen Umständen gestatten Entwicklungsvergleiche auf der Grundlage verschiedener Leistungsgruppen keine sachgerechte vergleichende Beurteilung der Verdienstverhältnisse der in der Wirtschaft beschäftigten und der Beamten.

343. Die Besoldung der Beamten ist von 1957 bis 1970 sowohl durch zahlreiche lineare Erhöhungen der Dienstbezüge als auch durch strukturelle Maßnahmen, die sich auf die Höhe der Bezüge auswirkten, beeinflußt worden. Für die Laufbahn des Postschaffners bei der Deutschen Bundespost, für die Assistentenlaufbahn bei der Deutschen Bundespost und der Deutschen Bundesbahn und für die Laufbahnen des gehobenen und höheren Dienstes dieser beiden Betriebsverwaltungen konnte der berufliche Werdegang derjenigen Beamten, die von 1957 bis 1970 ununterbrochen in den genannten Laufbahnen tätig waren, mit einem hohen Grad an Wahrscheinlichkeit festgestellt werden. Danach war es möglich, die Auswirkung der zahlreichen linearen Erhöhungen und strukturellen Maßnahmen auf die Verdienstentwicklung dieser Beamten sichtbar zu machen. Die strukturellen Verbesserungen haben in erheblichem Maße zu Beförderungen und Folgebeförderungen (Sogwirkung) geführt, die den beruflichen Werdegang von Beamten in den untersuchten Laufbahnen beeinflußt haben. Aufgrund dieser Sogwirkung sind praktisch alle Beamten, die im Jahre 1957 in das Eingangsamt oder erste Beförderungsamt der Postschaffnerlaufbahn und der Assistentenlaufbahn eingestuft waren, mindestens zweimal befördert worden. Beamte, die sich im Jahre 1957 im zweiten Beförderungsamt der Assistentenlaufbahn oder im Eingangs-, im ersten Beförderungsamt oder im zweiten Beförderungsamt des gehobenen Dienstes oder des höheren Dienstes befanden, haben mindestens eine Beförderung erfahren. Aufgrund der unterschiedlichen Auswirkungen der strukturellen Maßnahmen streut die Verdienstentwicklung der Beamten sowohl im Verhältnis der Laufbahngruppen zueinander als auch innerhalb der einzelnen Laufbahnen.

344. Beschränkt man sich auf die Mindestzunahme der Verdienste, so ist die Entwicklung der Verdienste der Beamten im gehobenen und im höheren Dienst hinter der Entwicklung der Verdienste des einfachen und mittleren Dienstes spürbar zurückgeblieben. Dabei haben innerhalb der Laufbahnen die Verdienste um so mehr zugenommen je niedriger das im Jahre 1957 innegehabte Amt war.

Insgesamt haben die zahlreichen besoldungsrechtlichen Maßnahmen zu einer ausgeprägten Nivellierung geführt.

345. Bei dieser Sachlage ist es aber nicht möglich, die Entwicklung der Verdienste der Beamten anhand globaler Durchschnittswerte in befriedigender Weise zu kennzeichnen.

346. Anhand der Veränderungen der Stellenkegel in zahlenmäßig stark besetzten Laufbahnen des Finanz- und Polizeidienstes der Länder und Städte konnte aufgezeigt werden, daß bei diesen ebenfalls strukturelle Verbesserungen stattgefunden haben, die die bei der DBP und DB festgestellten Verbesserungen sowohl übersteigen als auch unterschreiten.

347. Eine besondere Entwicklung der Verdienste zeigt sich bei den Volksschullehrern. Die Entwicklung ihrer Verdienste hängt davon ab, in welche Besoldungsgruppe ihr Amt seit 1957 eingestuft worden war. Die Ämter dieser Lehrkräfte sind seit 1957 um zwei Besoldungsgruppen höher bewertet worden. Die Inhaber dieser Posten haben damit eine Entwicklung ihrer Verdienste gehabt, die die Mindestentwicklung der Bezüge sonstiger Beamter des gehobenen Dienstes übersteigt. Im Vergleich zu den Volks- und Mittelschullehrern ist die Entwicklung der Verdienste der an höheren Schulen tätigen Lehrer im Durchschnitt ungünstiger verlaufen. Die Entwicklung ihrer Verdienste entspricht weitgehend der, die für die sonstigen Angehörigen des höheren Dienstes festgestellt wurde.

348. Abschließend wurde untersucht, inwieweit die Mindestentwicklung der Bezüge der Beamten in den einzelnen Laufbahngruppen mit den Veränderungen der Tarifindices der durchschnittlichen Monatsgehälter von Angestellten in einzelnen Wirtschaftsbereichen übereinstimmt. Die für den öffentlichen Dienst festgestellten Zuwachsraten liegen im Rahmen der Entwicklung, der im gleichen Zeitraum für die Wirtschaft ermittelt wurde. Vergleichsgrößen auf der Basis von Tarifindices, die zu dem Verdienstzuwachs der Beamten im höheren Dienst in Beziehung gesetzt werden könnten, sind nicht vorhanden. Wird als Hilfsgröße die durchschnittliche Entwicklung der Tarifindices in allen Wirtschaftsbereichen verwendet, so kann im Hinblick auf die nachgewiesene Nivellierungstendenz festgestellt werden, daß die Mindeststeigerung der Verdienste höherer Beamten im Rahmen der allgemeinen Entwicklung liegt. Es kann davon ausgegangen werden, daß der Index der tariflichen Monatsgehälter eine ziemlich genaue Abschätzung der Entwicklung der Verdienste von Tarifangestellten in der gewerblichen Wirtschaft erlaubt. Unter dieser Voraussetzung lassen sich keine konkreten Anhaltspunkte dafür finden, daß die Verdienstentwicklung der Beamten mit der Verdienstentwicklung von Angestellten in der privaten Wirtschaft nicht Schritt gehalten hat.

II. Stichmannvergleich

349. Ein besonderer Abschnitt wird dem sogenannten Stichmannvergleich gewidmet. Damit wurde in der Vergangenheit mehrfach versucht, die Frage zu beantworten, ob die Entwicklung der Beamtenbezüge in einem angemessenen Verhältnis zur Entwicklung der Löhne und Gehälter in der Wirtschaft steht. Als Stichmann dient dabei ein angelernter Arbeiter und ein Beamter des einfachen Dienstes. Das Verfahren wird eingehend und kritisch untersucht.

350. Die wichtigsten Bedenken gegen den Stichmannvergleich als Anhaltspunkt für Bezüge der Beamten insgesamt ergeben sich daraus, daß dem Beamten ein Arbeiter gegenübergestellt wird, während die Beamtentätigkeit im allgemeinen den Tätigkeiten von Angestellten zugeordnet wird. Außerdem weisen diese beiden Gruppen unterschiedliche Entwicklungen auf. Die erhebliche Änderung der Spannungsverhältnisse im Besoldungssystem des öffentlichen Dienstes führt zu einer weiteren wesentlichen Beschränkung in der Aussagekraft des Stichmannvergleichs für die Beamtenbesoldung insgesamt. Es wird darum versucht, einen verbesserten Stichmannvergleich vorzunehmen, der, soweit es möglich ist, einen Teil der im Gutachten angeführten Bedenken Rechnung trägt. Dabei werden einzelne Annahmen variiert, um die zahlenmäßige Wertung der verschiedenen Voraussetzungen aufzugreifen. Als Ergebnis dieser kritischen Analyse und der Berechnungen wird festgestellt, daß die Aussagekraft einer solchen Gegenüberstellung so stark eingeschränkt und mit verschiedenen Unsicherheiten behaftet ist, daß — jedenfalls heute und in Zukunft — irgendwelche hieb- und stichfesten Folgerungen für die Beurteilung der Angemessenheit der Besoldung der Beamten in ihrer Gesamtheit nicht gezogen werden können.

Dazu kommt, daß der Arbeiter in der gewerblichen Wirtschaft aus der gesetzlichen Rentenversicherung zuzüglich betrieblicher Zusatzleistungen nur in Ausnahmefällen Versorgungsansprüche erreicht, wie sie sich aus der Regelung für die Beamtenschaft ergeben. Zur Deckung dieser Versorgungslücke wäre ein Zusatzaufwand erforderlich, der das Einkommen während der Aktivitätszeit mindern würde.

Als Maßstab für die Feststellung eines Besoldungsrückstandes sind aus diesen Gründen Stichmannvergleiche nicht geeignet.

III. Niveauvergleiche

351. Neben dem Entwicklungsvergleich war auftragsgemäß ein sogenannter Niveauvergleich durchzuführen. Danach war die Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst und in der Wirtschaft gegenüberzustellen, damit auf diese Weise ein eventuell bestehender Besoldungsrückstand festgetsellt werden konnte.

352. Ein solcher Vergleich kann primär nur etwas über die Verhältnisse bei den untersuchten Tätigkeitsfällen aussagen. Wir halten eine gewisse Verallgemeinerung trotzdem für zulässig, wenn man von der Voraussetzung ausgehen kann, daß bei der Einordnung von Beamten im öffentlichen Dienst grundsätzlich von Wertvorstellungen ausgegangen wird, die auch der Art nach unterschiedliche Tätigkeiten besoldungsmäßig gleichsetzen.

353. Diese Voraussetzung ist bei der im wesentlichen an der Vor- und Ausbildung sowie dem Dienstalter orientierten Besoldung weitgehend erfüllt, so daß eine über die untersuchten Fälle hinausgehende Aussage zulässig ist, wenn eine ausreichende Zahl von Tätigkeitsfällen untersucht wird und innerhalb der einzelnen Besoldungsgruppen keine wesentlich abweichenden Vergleichsergebnisse auftreten.

354. Bestimmte Einstufungen von Beamten entziehen sich jedoch der Vergleichbarkeit, wenn die Tätigkeit aus dem normalen Rahmen der allgemeinen Staatsverwaltung fällt und der Dienstherr aus übergeordneten Gesichtspunkten eine besondere Einstufung für erforderlich hält. Das ist z. B. bei Lehrern, Richtern und Polizeibeamten der Fall.

355. Für den Niveauvergleich wurden zuerst Tätigkeiten im öffentlichen Dienst analysiert und auf ihre Vergleichbarkeit mit der Wirtschaft untersucht. Diese Untersuchungen erstreckten sich in erster Linie auf die Deutsche Bundesbahn und die Deutsche Bundespost, da in diesen Bereichen die meisten mit der Wirtschaft vergleichbaren Tätigkeitsbilder von Beamten vermutet werden konnten. Die dabei gewonnenen Tätigkeitsbeschreibungen wurden den Vertretern von vier Großunternehmen aus den Branchen Chemie, Metallindustrie, Automobilherstellung und Elektrotechnik vorgelegt, die sich auf unsere Bitte hin bereit erklärt hatten, an dem Niveauvergleich teilzunehmen.

356. In wechselseitigen Verhandlungen mit den Beteiligten aus Wirtschaft und öffentlichem Dienst konnte ein stetige Verbesserung der Tätigkeitsbeschreibungen und sonst wichtiger Fragestellungen erreicht werden. Als Ergebnis wurden Fragebogen erstellt, die für alle Beteiligten verständlich waren und damit eine geeignete Grundlage für den Niveauvergleich sein konnten. Neben den bereits genannten Bereichen des öffentlichen Dienstes gelang es uns weiter, das Land Nordrhein-Westfalen und — mit Hilfe des Deutschen Städtetages — neun Großstädte aus vier Bundesländern zur Teilnahme an der Fragebogenaktion zu gewinnen. Zwei weitere Unternehmen der Wirtschaft, aus dem Bankgewerbe und der Versicherungswirtschaft, sagten gleichfalls ihre Teilnahme an dem Niveauvergleich zu. Ein Muster der Fragebogen für den öffentlichen Dienst sowie sämtliche Typen von Fragebogen für die Wirtschaft sind in dem Anhang zu diesem Gutachten enthalten. Daraus können die Fragestellungen im einzelnen entnommen werden. Die Anlage 2 des Anhangs zu diesem Gutachten gibt eine Übersicht über die für den Vergleich ausgewählten Tätigkeitsfälle.

357. Die Ergebnisse, die bei der Fragebogenaktion gewonnen wurden, wurden graphisch dargestellt. Wir haben dieses Verfahren gewählt, um dem Leser des Gutachtens möglichst schnell einen Überblick zu ermöglichen. Dazu kam, daß nur ein Teil der befragten Stellen uns aufgrund des dort vorhandenen Zahlenmaterials sowohl die Durchschnitts-, als auch Höchst- und Mindestbezüge nennen und entweder nur Angaben über die Verdienstspanne oder die Durchschnittsbezüge machen konnte. Gleiches gilt beim öffentlichen Dienst für die Einstufung in Besoldungsgruppen und die durchschnittlich erreichten Dienstaltersstufen. Ein Vergleich durch Zahlentabellen wäre aus den vorgenannten Gründen nicht zweckmäßig gewesen.

358. Für jeden Tätigkeitsfall wurden zwei graphische Darstellungen erstellt. Zuerst wurde ein Vergleich von Bruttogehältern der Beamten und Angestellten der Privatwirtschaft vorgenommen (Kennziffer B). Die zweite Darstellung zeigt einen Vergleich zwischen den Bruttogehältern der Beamten und den um die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung und gegebenenfalls betrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen verminderten Bruttogehältern der vergleichbaren Angestellten der Wirtschaft (Kennziffer N).

359. Der Vergleich der Beamtenbezüge mit den Angestelltengehältern nach Abzug der Arbeitnehmeranteile ist maßgeblich für die Beurteilung der Ergebnisse. Der Vergleich der Bruttogehälter ohne die genannten Abzüge soll lediglich den Einfluß von Sozialbeiträgen verdeutlichen.

360. Die genannten Darstellungen sind im Anhang zu diesem Gutachten enthalten, und zwar jeweils hinter den Fragebogen, die die für die Einstufung in der Wirtschaft maßgeblichen Vorgaben enthalten.

361. Insgesamt gesehen ergibt der Niveauvergleich, daß die Gehälter der Beamten überwiegend innerhalb der Grenzen liegen, die durch die niedrigste und höchste Bezahlung der Wirtschaft bestimmt werden. Dies dürfte darin liegen, daß in der Wirtschaft nur eine untere Begrenzung der Gehälter bei Tarifangestellten besteht, da den Unternehmen im Hinblick auf Zulagen bei Tarifangestellten formell keine Grenzen gesetzt sind. Bei der Festsetzung der Bezüge von außertariflichen Angestellten ist die Wirtschaft überhaupt nicht gebunden. Der öffentliche Dienst bewegt sich dagegen in einem relativ engen Rahmen. Aus dieser Tatsache resultiert für die Beamten die Möglichkeit, auf eine höhere Bezahlung gleichartiger Tätigkeiten bei bestimmten Unternehmen der Wirtschaft hinzuweisen, während andererseits Angestellte der Wirtschaft auf die Besserstellung von Beamten verweisen können. Die Diskussion um eine gerechte Bezahlung wird daher durch die Feststellung eines weitgehend gleichartigen Entlohnungsniveaus nicht beendet werden können.

362. Wir haben in der graphischen Vergleichsdarstellung bewußt darauf verzichtet, weitere Rechengrößen einzubeziehen. Die Gesamteinschätzung eines Arbeitsplatzes durch den Arbeitnehmer unterliegt vielen zusätzlichen Gesichtspunkten — wie z. B. Sicherheit des Arbeitsplatzes, Wohn- und Ausbildungsmöglichkeiten in der Nähe des Arbeitsplatzes, Betriebsklima —, die sich einer ziffernmäßigen Darstellung entziehen. Es ist daher sicher-

lich nicht immer zulässig, die individuell angenehm empfundenen Merkmale des Arbeitsverhältnisses, die sich einer zahlenmäßigen Wertung entziehen, als gegeben hinzunehmen und gleichzeitig auf eine Schlechterstellung hinzuweisen, die sich zahlenmäßig nachweisen läßt. Dies gilt gleichermaßen für den Vergleich von Beamten mit Angestellten in der Wirtschaft als auch für den Vergleich von Angestellten untereinander.

363. Da die Frage der Altersversorgung in den Diskussionen über Vergleiche zwischen dem öffentlichen Dienst und der Wirtschaft eine große Rolle spielt, haben wir Hilfsgrößen abgeleitet, die es erlauben, den Aufwand zur Schließung der sogenannten Versorgungslücke abzuschätzen. Bei der Analyse der betrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen wurde festgestellt, daß, bis auf eine Ausnahme, das Niveau der betrieblichen Zusatzversorgung um so niedriger ist, je höher das Gehaltsniveau liegt. Offensichtlich bestehen auch in den Unternehmensleitungen unterschiedliche Vorstellungen darüber, ob es besser ist, die Altersversorgung der Mitarbeiter durch den Ausbau einer betrieblichen Altersversorgung oder durch überdurchschnittliches Gehaltsniveau zu sichern. Diese grundsätzlich bestehende Alternative wird allerdings durch die bestehenden steuerlichen Vorschriften — Beschränkung des steuerlichen Abzugs von Versicherungsbeiträgen — erheblich zugunsten der betrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen beeinflußt. Dies gilt besonders bei Angestellten mit höherem Einkommen.

364. Die allgemeine Aussage, daß die Beamtenbezüge im Rahmen der Gehälter der Wirtschaft bei Berücksichtigung der Arbeitnehmeranteile zur sozialen Sicherung liegen, ist bei der Frage nach einem Besoldungsrückstand teilweise zu variieren. Ein gegenüber der Wirtschaft niedrigeres Gehaltsniveau ist bei den technischen Spitzenkräften des gehobenen Dienstes zu erkennen. Hier zeigen die erheblichen Spannungsbreiten bei der Wirtschaft, daß dort Spitzentechniker ohne Hochschulabschluß durchaus Gehälter erreichen können, die wegen der Laufbahnvorschriften im öffentlichen Dienst normalerweise nur von Akademikern erreicht werden. Diese Aussage gilt auch für besonders hochqualifizierte Kräfte des nichttechnischen Dienstes. Inwieweit ein Ausgleich durch den Aufstieg in den höheren Dienst erfolgt, konnte von uns nicht beurteilt werden.

365. Für die oberen Ämter des höheren Dienstes zeigen die Ergebnisse, besonders bei Berücksichtigung der Versorgungslücke, ein relativ günstiges Bild gegenüber der Wirtschaft. Diese Feststellung kann jedoch nur mit gewissen Einschränkungen gemacht werden, die im Gutachten dargestellt sind.

366. Es bleibt noch darauf hinzuweisen, daß für den Fall, daß die Niveauvergleiche für Beamte mit Kindern durchgeführt worden wären, eine Verbesserung der Ergebnisse zugunsten der Beamten eingetreten wäre. Nur die Hälfte der befragten Unternehmen gewährt Kindergelder, die jedoch wesentlich geringer sind als die Erhöhung der Beamtengehälter, die sich im Vergleichsfall durch einen höheren Ortszuschlag und die Zahlung des Kinderzuschusses ergeben.

367. Will man das Ergebnis des Niveauvergleichs vereinfachend mit einigen Sätzen zusammenfassen, so läßt sich feststellen, daß in der weit überwiegenden Anzahl der untersuchten Tätigkeitsfälle die Beamten in dem Rahmen besoldet werden, der in der Wirtschaft maßgeblich ist. Je höher das Gehaltsniveau ist, um so gravierender wird die Frage der Altersversorgung. Leitenden Angestellten, die der Altersvorsorge über Rentenzahlungen den Vorzug geben, statt auf andere Weise individuelle Maßnahmen zu ergreifen, dürfte es kaum möglich sein, eine Versorgung in Höhe der Beamtenpensionen zu erreichen und gleichzeitig das Entgeltniveau gegenüber vergleichbaren Beamten zu halten. Anzeichen für einen allgemeinen Rückstand der Beamtengehälter gegenüber den Bezügen in der Wirtschaft lassen sich nicht erkennen.

368. Der erstmalig in dieser Form durchgeführte Niveauvergleich ist sicherlich noch weiter ausbaufähig, z. B. durch Hinzunahme weiterer Bereiche des öffentlichen Dienstes und weiterer Branchen der Wirtschaft. Auch könnte versucht werden, die Anzahl der Tätigkeitsbilder zu erweitern und zu differenzieren. Am wichtigsten wäre es jedoch, die beteiligten Stellen des öffentlichen Dienstes und der Wirtschaft rechtzeitig vor dem Vergleichsstichtag davon zu unterrichten, welche Zahlenangaben für den Vergleich erforderlich sind, damit entsprechende Erhebungen angestellt werden. Eines der beteiligten Unternehmen konnte aus Zeitgründen seine ausgefüllten Fragebogen uns erst kurz vor Abgabe des Gutachtens zur Verfügung stellen. Die betreffenden Einzelergebnisse konnten daher nicht mehr in die graphische Darstellung der Ergebnisse aufgenommen werden. Eine Veränderung des Gesamtbildes würde sich bei Einbeziehung der Zahlen jedoch nicht ergeben.

IV. Vergleich zwischen den Bezügen der Beamten und den Vergütungen der Angestellten sowie den Löhnen der Arbeiter im öffentlichen Dienst

369. Im Rahmen des uns erteilten Auftrages war auch zu untersuchen, ob die Bezüge der Beamten gegenüber den Vergütungen der Angestellten im öffentlichen Dienst einen bezifferbaren Rückstand aufweisen. Da ein Entwicklungsvergleich aus im einzelnen dargestellten Gründen nicht zu einem Erfolg führen kann, wird versucht, die Fragestellung mit Hilfe einer dem Niveauvergleich entsprechenden Methodik zu lösen. Es werden, entsprechend der Allgemeinen Vergütungsordnung in der Anlage 1 a zum BAT, Besoldungsgruppen und Vergütungsgruppen einander zugeordnet und so eine Vergleichbarkeit von Tätigkeiten hergestellt, ohne daß es der Beschreibung bestimmter Tätigkeitsbilder bedarf.

370. Die Vergleiche selbst wurden auf der Basis von Lebenseinkommen vorgenommen. Dabei wurden drei Annahmen über den Umfang der Beförderungen des Beamten bzw. über die Höhergruppierung des Angestellten modellmäßig abgehandelt. Die Vergleiche sind auf die Laufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes beschränkt worden. Die Lebensbilder beruhen auf Erfahrungswerten des öffentlichen Dienstes und allgemeinen statistischen Daten.

371. Im ersten Rechengang wurden die Bruttogehälter der Beamten mit den Bruttovergütungen der Angestellten verglichen. Dabei ergab sich bei jeweils gleichen Annahmen über die Zahl der Beförderungen und Höherstufungen, daß das Bruttolebenseinkommen der Angestellten zwischen 2 % bis 4 % höher ist als das Bruttolebenseinkommen der Beamten.

372. Bei der zweiten Berechnung wurden die Nettoverdienste unter Berücksichtigung der Sozialbeiträge und der Steuergesetzgebung errechnet. Dabei ergab sich, wieder bei jeweils gleichen Annahmen über die Zahl der Beförderungen und Höherstufungen, ein geringfügiger Vorsprung der Angestellten, der jedoch allein auf der unterschiedlichen Besteuerung der Versorgungsbezüge beruht.

373. Um nach diesen Ergebnissen allgemeine Aussagen machen zu können, wäre es erforderlich, repräsentative Erhebungen über den beruflichen Aufstieg der Angestellten anzustellen. Da aber eine Höhergruppierung eines Angestellten grundsätzlich nur in Betracht kommt, wenn er in eine höherwertige Tätigkeit gelangt, hängen seine Aufstiegsmöglichkeiten vor allem davon ab, in welchem zahlenmäßigen Umfang solche Tätigkeiten in Betracht kommen. Dieser Umfang scheint indessen in den einzelnen Bereichen des öffentlichen Dienstes sehr unterschiedlich zu sein. Unter diesen Umständen dürfte es kaum möglich sein, allgemein verbindliche Feststellungen über den Werdegang von Angestellten zu treffen.

Der durchgeführte Vergleich ist daher zwangsläufig nur bedingt aussagefähig.

Frankfurt am Main, den 25. April 1972
1281/1251/4089k

Deutsche Revisions- und Treuhand-
Aktiengesellschaft
Treuarbeit
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Dr. Beumer **Dinter**
Wirtschaftsprüfer

Anhang zum Gutachten

Nr. 14 1561

der

Deutschen Revisions- und Treuhand-Aktiengesellschaft
Treuarbeit

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft · Steuerberatungsgesellschaft
Frankfurt am Main

zur Frage eines Besoldungsrückstandes

Anhang

Inhaltsverzeichnis

1. Muster eines Fragebogens für Befragungen im öffentlichen Dienst ..... Anlage 1 a

2. Erläuterungen und Hinweise zur Ausfüllung des Fragebogens für den öffentlichen Dienst ..... Anlage 1 b

3. Übersicht über die beim Niveauvergleich erfaßten Tätigkeitsfälle (Blatt 1 bis Blatt 6) ..... Anlage 2

4. Fragebogen zu den Tätigkeitsfällen und graphische Darstellungen der Ergebnisse ..... Anlage 3

5. Erläuterungen und Hinweise zur Ausfüllung der Fragebogen für die private Wirtschaft ..... Anlage 4

Anlage 1 a

I. ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT				DEUTSCHE BUNDESBAHN AUGUST 1971	
				Tätigkeits-fall-Nr.	
II. ARBEITSBEREICH (Ebene)	Im Bereich der Deutschen Bundesbahn	Zutreffendes ankreuzen	Zahl der mit I.) Beschäftigten im Bereich der DB (Zutreffendes ankreuzen)	IV. ERFORDERLICHE AUSBILDUNG	Zutreffendes ankreuzen
a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	Hauptverwaltung der Deutschen Bundesbahn		bis 10	a) allgemeinbildend	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	zentrale Stellen der Deutschen Bundesbahn; Bundesbahndirektionen		11 bis 50	– Hauptschulabschluß +)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilungen)	Ämter und Generalvertretungen		51 bis 200	– Realschulabschluß +)	
d) Produktions- u. Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	Ausbesserungswerk, Außendienststellen aller Fachsparten		201 bis 400 401 bis 600 über 600	– Abitur +) oder gleichwertiger Schulabschluß	
				b) berufsvorbildend	
				– Lehre mit Abschluß	
				– Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
				– Hochschulabschluß	
				– Staatsexamen	
III. FUNKTION	Im Bereich der Deutschen Bundesbahn	Zutreffendes ankreuzen		c) praktisch	
				– Einweisung	
				– Anlernverhältnis	
				– Vorbereitungsdienst für die Laufbahn des	
				einfachen Dienstes	
				mittleren Dienstes	
				gehobenen Dienstes	
				höheren Dienstes	
a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	Vorstand, Abteilungsleiter bei der Hauptverwaltung			d) Sonstiges (Angaben z. B. über geforderte Berufserfahrung, besondere Fachkenntnisse	
b) Leiter v. Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	Leiter für Regionalbereiche (Bundesbahndirektionen), Leiter von großen Fachabteilungen oder Fachbereichen				
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	Referent, Dezement, Amtsvorstand			V. EINSTUFUNG	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	Leiter eines Ausbesserungswerkes od. v. Außendienststellen - auch von Abteilungen bei diesen			Amtsbezeichnung	
e) Gruppenführer einer Gruppe v. vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	erste Kraft oder Gruppenführer			Besoldungsgruppe / Vergütungsgruppe	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen od. langjähriger Berufserfahrung	ebenso			Dienstaltersstufe im Normalfall / Lebensalter im Normalfall	
g) vorbereitender od. helfender Mitarbeiter	ebenso			Amts- und Stellenzulagen aller Art / Zulagen (ohne Kindergeld und Ortszuschlag	
				Weihnachtszuwendung / Weihnachtszuwendungen	

Anlage 1 b

Deutsche Revisions- und Treuhand-Aktiengesellschaft - Treuarbeit
Frankfurt/Main

Erläuterungen und Hinweise zur Ausfüllung der Fragebogen

Vorbemerkung

Mit Hilfe der Fragebogen soll festgestellt werden, welches Gehalt ein Beamter bzw. Angestellter bei Ausübung bestimmter Tätigkeiten erhält.

Im Fragebogen sind oben rechts der jeweilige Befragungsbereich und die Nummer jedes einzelnen Tätigkeitsfalles angegeben.

Zu I

Hier sind diejenigen Tätigkeiten v o r g e g e b e n, für die Angaben erbeten werden.

Die Fassung der Tätigkeitsbeschreibung verwendet Formulierungen, wie sie in Tarifverträgen für Angestellte der privaten Wirtschaft, in Tarifverträgen für Angestellte im öffentlichen Dienst und in Tätigkeitsverzeichnissen verschiedener Behörden bzw. einzelner Unternehmen üblich sind. Damit soll erreicht werden, daß in den einzelnen Befragungsbereichen keine voneinander abweichende Vorstellungen über das beschriebene Tätigkeitsbild entstehen.

Trifft eine vorgegebene Tätigkeitsbeschreibung im Einzelfall für einen Befragungsbereich n i c h t v o l l zu, so sollte diese Tätigkeitsbeschreibung dennoch als Befragungsfall behandelt werden, wenn die Abweichungen zwischen tatsächlich ausgeübter und beschriebener Tätigkeit bei der Gehaltsfindung als unerheblich angesehen werden. Andere als die vorgegebenen Tätigkeitsbeschreibungen sollen nicht in die Befragung einbezogen werden. Falls eine beschriebene Tätigkeit in einem Befragungsbereich nicht vorkommen sollte, erübrigt sich das Ausfüllen eines Fragebogens.

Die Tätigkeitsbeschreibungen sind nach Arbeitsgebieten gruppenweise zusammengefaßt (vgl. beigefügte Übersicht). Zu welcher Gruppe eine bestimmte Tätigkeit gehört, zeigt die erste Ziffer der Tätigkeitsfall-Nr. an. Aus der zweiten bzw. dritten Ziffer der Tätigkeitsfall-Nr. ist die Einordnung der Tätigkeit innerhalb der Gruppe bzw. Untergruppe ersichtlich.

Beispiel:

1.2. — Gruppe 1, zweite Tätigkeit innerhalb der Gruppe

2.1.3. — Gruppe 2, Untergruppe 1, dritte Tätigkeit innerhalb der Untergruppe.

Innerhalb einer Gruppe sind die Beschreibungen nach zunehmenden Anforderungen fortlaufend geordnet und in der Weise numeriert, daß die erste Beschreibung in jeder Gruppe den niedrigsten Schwierigkeitsgrad anzeigt.

Zu II bis IV

Da es für die Einstufung (V) darauf ankommt, wo die beschriebene Tätigkeit und in welcher Funktion diese ausgeübt wird und welche Ausbildung die Tätigkeit voraussetzt, sind Merkmale angeführt, die eine hinreichend genaue Einordnung in verschiedene Arbeitsbereiche (Ebene), in verschiedene Funktionen und verschiedene Ausbildungswege ermöglichen. Hier ist das Zutreffende lediglich anzukreuzen.

Trifft eine Tätigkeitsbeschreibung für mehrere Arbeitsbereiche und/oder Funktionen zu, so bitten wir, für jeden Fall gesondert einen eigenen Vordruck auszufüllen. Leerformulare sind für diesen Zweck beigefügt.

Beispiel:

Eine beschriebene Tätigkeit wird sowohl in der mittleren als auch in der unteren Leitungsebene in der Funktion eines Gruppenführers ausgeübt. Hier wären zwei Vodrucke mit den Angaben für jeden Fall auszufüllen, sofern sich dies auf die Einstufung auswirkt.

Zu IV d

Sollte eine Einstufung nach der Tätigkeitsbeschreibung und den anzukreuzenden Merkmalen im Einzelfall nicht eindeutig vorgenommen werden können, sind hier die weiteren für die Einstufung maßgeblichen Gesichtspunkte anzuführen.

Zu V

Wird eine beschriebene Tätigkeit sowohl von Beamten als auch von Angestellten wahrgenommen, so bitten wir, die Angaben für beide Gruppen zu machen. Die Art der Amts- und Stellenzulagen sowie die Höhe dieser Zulagen bitten wir, in DM je Monat anzugeben. Gleiches gilt für die Zulagen, die an Angestellte gezahlt werden.

Stichtag

Der Einstufung soll der 1. Juli 1970 zugrunde gelegt werden.

Anlage 2

Übersicht über die beim Niveauvergleich erfaßten Tätigkeitsfälle

Tätigkeits-fall-Nr.	Tätigkeitsbeschreibung:
1.1.	Einfache, vorwiegend mechanische Tätigkeit: z. B. Zu- und Abtragen von Geschäftsvorgängen, Postverteilen, Vervielfältigen.
1.2.	Aufsicht über Mitarbeiter, die einfache, vorwiegend mechanische Tätigkeit verrichten: Organisieren des an Termine gebundenen Einsatzes, auch Aufsicht und Einsatz von Hauspersonal.
2.1.2.	*Einfache,* sich wiederholende allgemeine Büroarbeiten, die gewisse Fachkenntnisse in dem Aufgabengebiet erfordern.
2.1.3.	Vorbereitungs- und Hilfstätigkeiten im Rahmen eines nichttechnischen Sachgebietes mit Verantwortung für deren Richtigkeit.
2.1.4.	Selbständiges Ausführen von *Teilaufgaben* im Rahmen eines nichttechnischen Sachgebietes nach Richtlinien und allgemeinen Anweisungen, wobei Entscheidungen einfacher oder sich wiederholender Art zu treffen sind.
2.2.1.	Vorbereitungs- und Hilfstätigkeiten im Rahmen eines Sachgebietes mit einfachen, genau umgrenzten *technischen* Aufgaben und mit Verantwortung für deren richtige Ausführung.
2.2.2.	Selbständiges Ausführen von Teilaufgaben im Rahmen eines technischen Sachgebietes nach Richtlinien und allgemeinen Anweisungen, wobei Entscheidungen einfacher oder sich wiederholender Art zu treffen sind.
3.1.	Umfangreiche Registraturarbeiten in einer vielseitigen Registratur, Klassifizieren von Ablagegut, Zusammenstellen gewünschter Unterlagen, Führen von Akten, Verwaltung von Büromaterial.
3.2.	Leiten einer umfangreichen, vielseitigen Registratur mit Einsatz, Beaufsichtigung und Anweisung zugeteilter Kräfte.
4.2.	Vorzimmerdienst, Vorbereitungen von Sitzungen, Tagungen und Reisen des Vorgesetzten. Einfache Verwaltungsarbeiten als Nebenarbeiten.
6.1.	*Maschinelles Verbuchen* von Belegen nach Vorlage unter Beachtung der Verwendung von Kontokarten und Journalen. Abstimmen der Gesamtsumme je Belegart mit Summe des Kontrollstreifens oder der Rechnungsliste. Die Arbeit unterliegt der unmittelbaren Aufsicht einer höher eingestuften Kraft.
6.2.	Selbständige Buchungsarbeiten schwieriger Art in einem umfangreichen Sachgebiet. Erstellen von Auszügen und Zusammenstellungen.
7.2.	Selbständiges Durchführen aller zur Abrechnung von Zeit-, Schicht- und Akkord*löhnen* eines zugewiesenen Blockes von Lohnkonten erforderlichen Arbeiten und Nebenarbeiten.
7.4.	Koordinieren und Überwachen der Arbeit mehrerer Lohnbuchhalter eines Abrechnungsbereiches nach allgemeinen Anweisungen.
7.5.	Selbständige verantwortliche Leitung einer Gruppe von Lohnbuchhaltern, in der eine bestimmte Zahl von Konten bearbeitet oder eine bestimmte Zahl von Lohnempfängern betreut wird. Planung, Koordinierung und Überwachung der Arbeiten im zugewiesenen Bereich. Erledigung von Sonderaufgaben oder besonders schwierigen Arbeiten.

Tätigkeitsfall-Nr.	Tätigkeitsbeschreibung:
9.1.	Leiten eines *Materiallagers* mittleren Umfanges, in dem Empfang, Lagerung und Ausgabe des Lagerguts nach Art und Anzahl der Materialien keine besonderen Schwierigkeiten bereiten.
10.1.	Verantwortliches Bearbeiten eines Sachgebietes nach Richtlinien, wobei Entscheidungen zu treffen sind und eigene Initiative zu entwickeln ist.
10.2.	Verantwortliches Bearbeiten eines Aufgabengebietes, das einfache und schwierige Vorgänge aus verschiedenen Sachgebieten umfaßt, nach Richtlinien, wobei schwierige Entscheidungen zu treffen sind und eigene Initiative zu entwickeln ist.
10.3.	Selbständige verantwortliche Tätigkeit in einem schwierigen Spezialgebiet nach allgemeinen Richtlinien.
10.4.	Bearbeiten eines schwierigen, mehrere Sachgebiete umfassenden Aufgabenbereiches nach allgemeinen Richtlinien, wobei in erheblichem Maße eigene Initiative zu entwickeln ist.
11.1.	Selbständiges Bearbeiten eines *technischen* Sachgebietes nach Richtlinien, wobei Entscheidungen zu treffen sind und eigene Initiative zu entwickeln ist.
11.2.	Verantwortliches Bearbeiten eines *technischen* Aufgabengebietes, das einfache und schwierige technische Vorgänge aus verschiedenen Sachgebieten umfaßt, nach Richtlinien und allgemeinen Anweisungen, wobei schwierige Entscheidungen zu treffen sind und eigene Initiative zu entwickeln ist. Überwachen und Abstimmen der Arbeiten in den Sachgebieten; Zusammenfassen der Bearbeitung von Einzelergebnissen.
11.3.	Selbständige verantwortliche Tätigkeit in einem schwierigen *technischen* Spezialgebiet nach allgemeinen Richtlinien.
11.4.	Bearbeiten eines schwierigen, *technische* Aufgaben in mehreren Sachgebieten umfassenden Aufgabenbereiches nach allgemeinen Richtlinien, wobei in erheblichem Maße eigene Initiative zu entwickeln ist.
15.1.	Bearbeiten von Vorgängen im *Personal-* und/oder Sozialwesen nach Richtlinien und allgemeinen Anweisungen, wie z. B. das verwaltungsmäßige Abwickeln von Einstellungen und Entlassungen oder das verwaltungsmäßige Abwickeln von Versetzungen einschließlich der Vorarbeiten für die Übernahme von Lohnempfängern in den Status von Gehaltsempfängern. Führen von Personalakten, der Urlaubs- und Abwesenheitskartei. Zusammenstellen und Auswerten von einschlägigen Unterlagen. Klären von Unstimmigkeiten, Vorbereiten von Schriftwechsel und ähnliches. Aufschreibung über die Personalverwendung.
15.2.	Bearbeiten von schwierigen Sonderfällen im *Personal-* und/oder *Sozialwesen,* von Personalbewegungsmaßnahmen wie Einstellungen und Versetzungen unter Prüfen von Möglichkeiten interner Stellenbesetzung. Planstellen-, Urlaubs-, Krankheits- und sonstige Abwesenheitskontrollen. Einschlägige rechtliche sowie interne Rahmenvorschriften, die jedoch Raum für persönliche Entscheidungen und Initiative lassen, sind zu beachten.
15.3.	Selbständiges Bearbeiten von schwierigen Vorgängen im *Personal-* und/oder *Sozialwesen,* wobei bedeutsame Entscheidungen nach Richtlinien zu treffen sind.

Tätigkeitsfall-Nr.	Tätigkeitsbeschreibung:
17.1.	Selbständiges verantwortliches Bearbeiten und Erstellen von verschiedenen *Finanzberichten;* Durchführen aller dazu erforderlichen Nebenarbeiten.
17.3.	Selbständiges verantwortliches Führen aller buchmäßigen Unterlagen über das gesamte *Anlagevermögen* in einem bestimmten Bereich. Erstellen erforderlicher Meldungen, Prüfen und Klären festgestellter Unterschiede.
17.4.	Selbständiges verantwortliches Erledigen schwieriger Sonderarbeiten im Bereich des *Finanzwesens.*
18.2.	Gehobene selbständige verantwortliche Tätigkeit. Erledigen besonders schwieriger *nicht-technischer* Aufgaben eines Fachbereiches oder Spezialaufgaben als hochqualifizierte Kraft.
19.2.	Gehobene selbständige verantwortliche Tätigkeit. Erledigen besonders schwieriger *technischer* Aufgaben eines Fachbereiches oder von Spezialaufgaben als hochqualifizierte Kraft.
20.3.	Unmittelbares *Leiten* der Ausführung *eines Baues,* d. h. Erteilen maßgeblicher Weisungen und Anordnungen zur Errichtung eines Baues als eines Ganzen in technischer Hinsicht.
21.1.	Selbständiges Bearbeiten von schwereren *Bauvorhaben* im Hoch- und/oder Tiefbau. Konstruktionsarbeiten einschließlich erforderlicher Berechnungen. Erstellen von Leistungsverzeichnissen und Kostenvoranschlägen.
21.2.	Selbständiges verantwortliches Bearbeiten umfangreicher *Entwürfe* im *Hoch-* und/oder *Tiefbau.* Konstruktionsarbeiten einschließlich schwieriger Berechnungen. Überprüfen von Teilkonstruktionen, die Mitarbeiter bearbeitet haben. Erstellen von umfangreichen Leistungsverzeichnissen und Kostenvoranschlägen.
24.2.	Untersuchen von Ist-Zuständen in abgegrenzten Bereichen und Vorbereiten für die EDV-Programmierung.
24.3.	Programmieren und Testen schwieriger Programme. Analyse, Ausarbeiten des Soll-Zustandes in allen Einzelheiten als programmierbare Vorgabe. Die jeweilige Computerkonfiguration und deren Technik ist zu berücksichtigen.
24.4.	Überwachen der Erstläufe. Entwerfen der Formulargestaltung im Hinblick auf Computerverträglichkeit und auf optimale Aussagefähigkeit. Erstellen von Anleitungen für Bedienung und Arbeitsablauf. Sorge für die Dokumentation der organisatorischen EDV-Arbeiten der übernommenen Projekte. Bearbeiten nachträglicher Änderungen und deren Verarbeitung im Programm. Überwachen des Einbaus und Prüfen der Richtigkeit.
25.2.	Erledigen selbständiger schwieriger und verantwortungsvoller Aufgaben, für die eine *abgeschlossene wissenschaftliche Ausbildung* erforderlich ist nach Erwerb mehrjähriger Berufserfahrung.
25.3.	Erledigen von Aufgaben, für die eine *abgeschlossene wissenschaftliche Ausbildung* erforderlich ist, mit unterstellten Mitarbeitern ähnlichen Ausbildungsgrades.
25.4.	Erledigen von Aufgaben, für die eine abgeschlossene wissenschaftliche Ausbildung erforderlich ist, in *herausgehobener* Stellung, z. B. als Leiter einer Fachabteilung. Weitreichende Verantwortlichkeit.

Tätigkeits-fall-Nr.	Tätigkeitsbeschreibung:
27.	Geldzählen.
28.1.	Abwicklung von Ein- und Auszahlungsverkehr (Kassenverkehr) mit mehr als 60 000 Posten im Jahresdurchschnitt.
28.2.	Schalterdienst: Annahme von Schecks, Einzugs- und Überweisungsaufträgen und ähnlichem. Prüfen auf ordnungsmäßige Ausfertigung und auf Verfälschungen.
28.3.	Kontoführung: Buchen von Zu- und Abgängen, Prüfen von Guthaben und Überwachen eingeräumter Überziehungs- und/oder Kontokorrentkredite.
28.4.	Abwickeln unbaren Zahlungsverkehrs, z. B. Bearbeiten von Giro-, Sammel- und Daueraufträgen, Klärung und Richtigstellung von Fehlüberweisungen.
28.5.	Abteilungsleiter (Stellenvorsteher), denen mehrere Mitarbeiter, die im Zahlungs- und/oder Überweisungsverkehr tätig sind, zugeteilt sind.

Anlage 3

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 1.1.

BRANCHE:

Einfache, vorwiegend mechanische Tätigkeit:
z.B. Zu- und Abtragen von Geschäftsvorgängen, Postverteilen, Vervielfältigen.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	◀

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)	◀	-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)		-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur			
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Hochschulabschluß	
		-Staatsexamen	

c) praktisch

- Nach vorheriger mehrjähriger Tätigkeit als Arbeiter:

  3 Wochen Ausbildung im wahrzunehmenden Arbeitsgebiet

- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer einfachen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

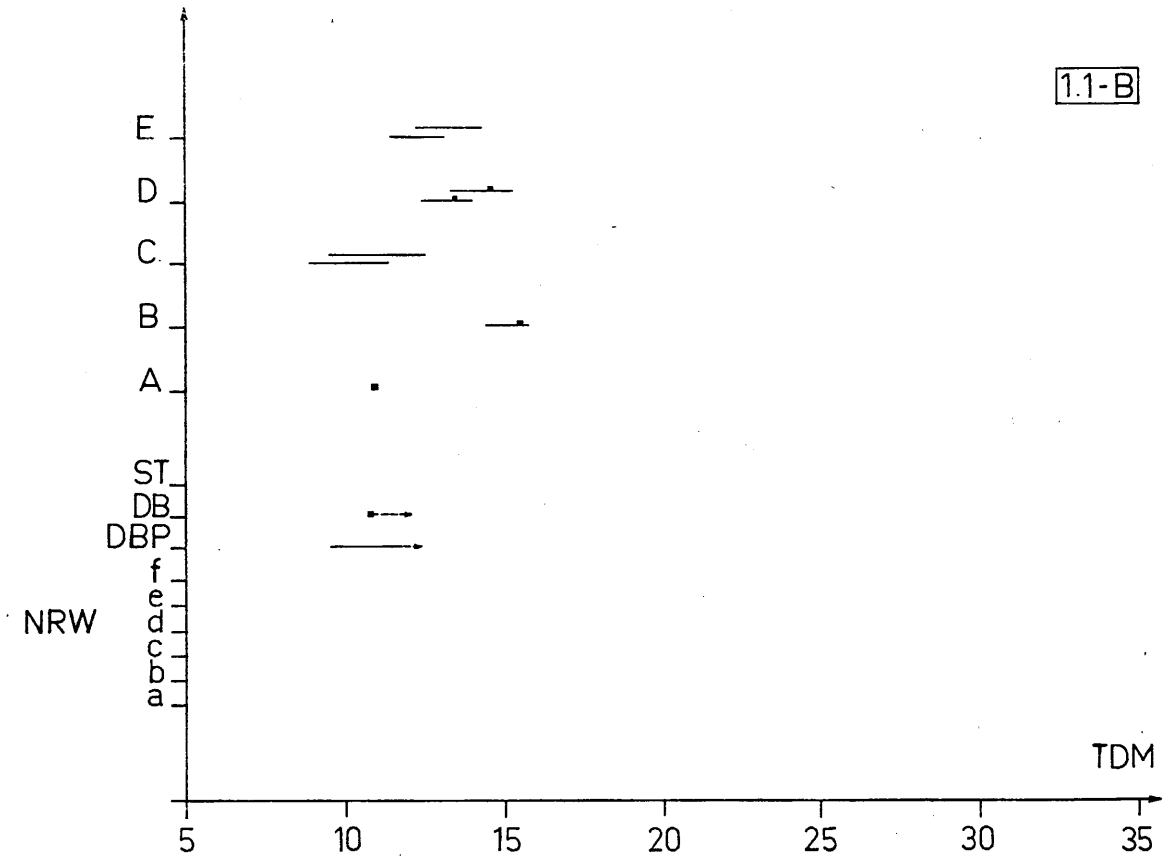
(VI) EINKOMMEN

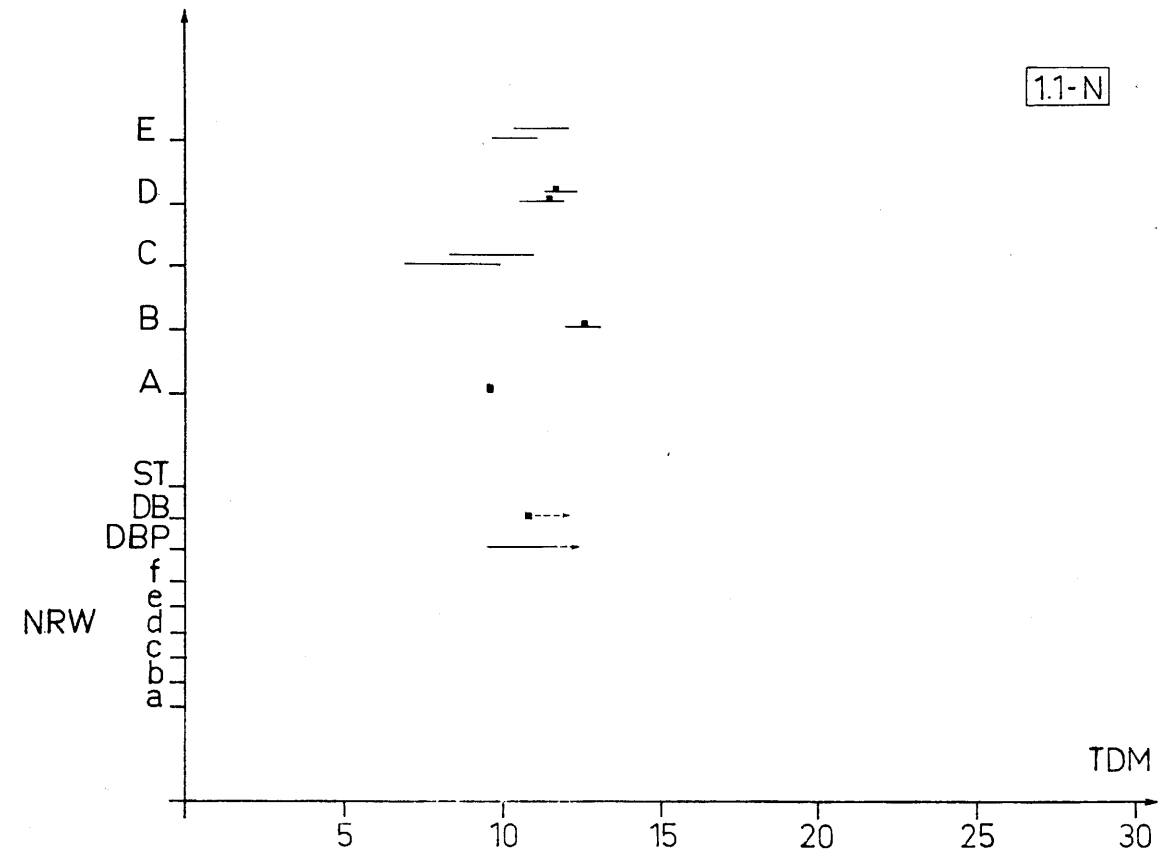
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	25–30 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


1.1-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


1.1-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 1.2.

BRANCHE:

Aufsicht über Mitarbeiter, die einfache, vorwiegend mechanische Tätigkeit verrichten: Organisieren des an Termine gebundenen Einsatzes, auch Aufsicht und Einsatz von Hauspersonal.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	◀
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)	◀	-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)		-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Nach mehrjähriger vorheriger Tätigkeit als Arbeiter:

  3 Wochen Ausbildung in dem wahrzunehmenden Arbeitsgebiet

- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer einfachen Prüfung.

(V) BERUFSERFAHRUNG

Etwa 10 Jahre Beschäftigung in dem wahrzunehmenden Arbeitsgebiet

(VI) EINKOMMEN

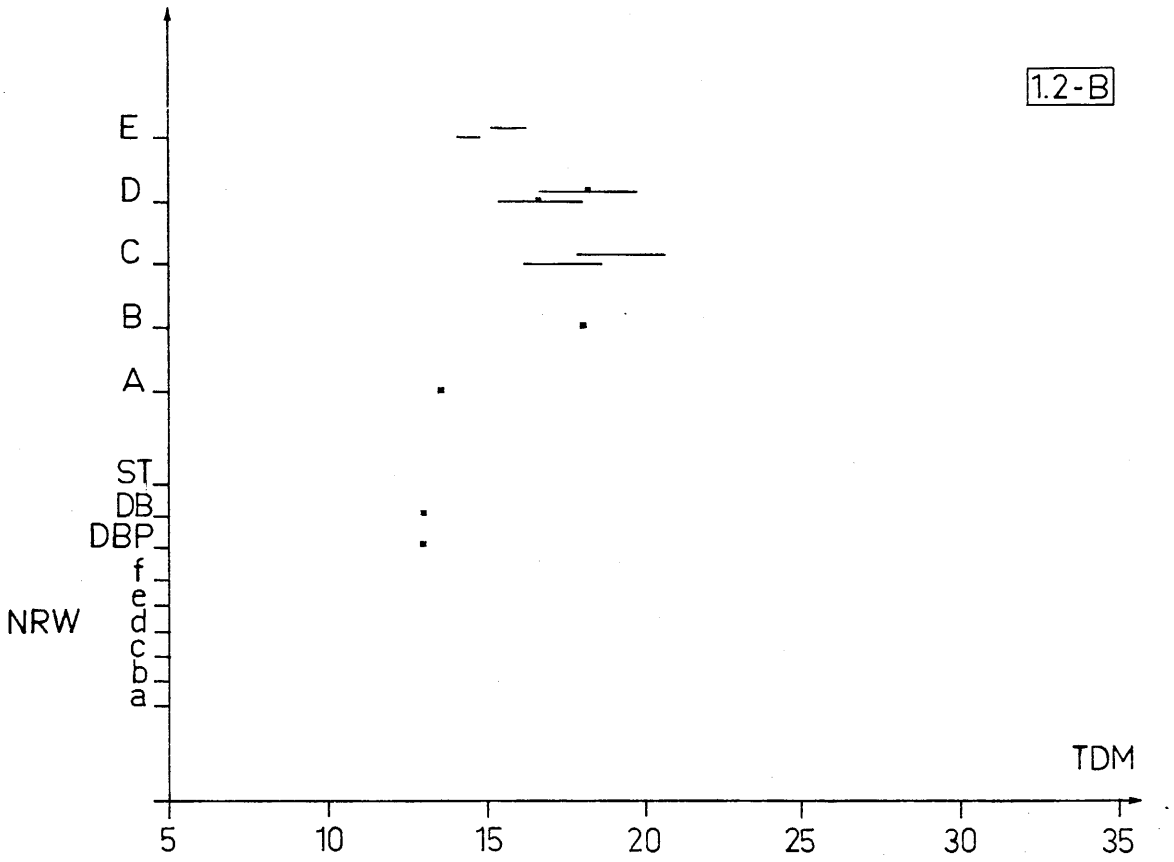
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

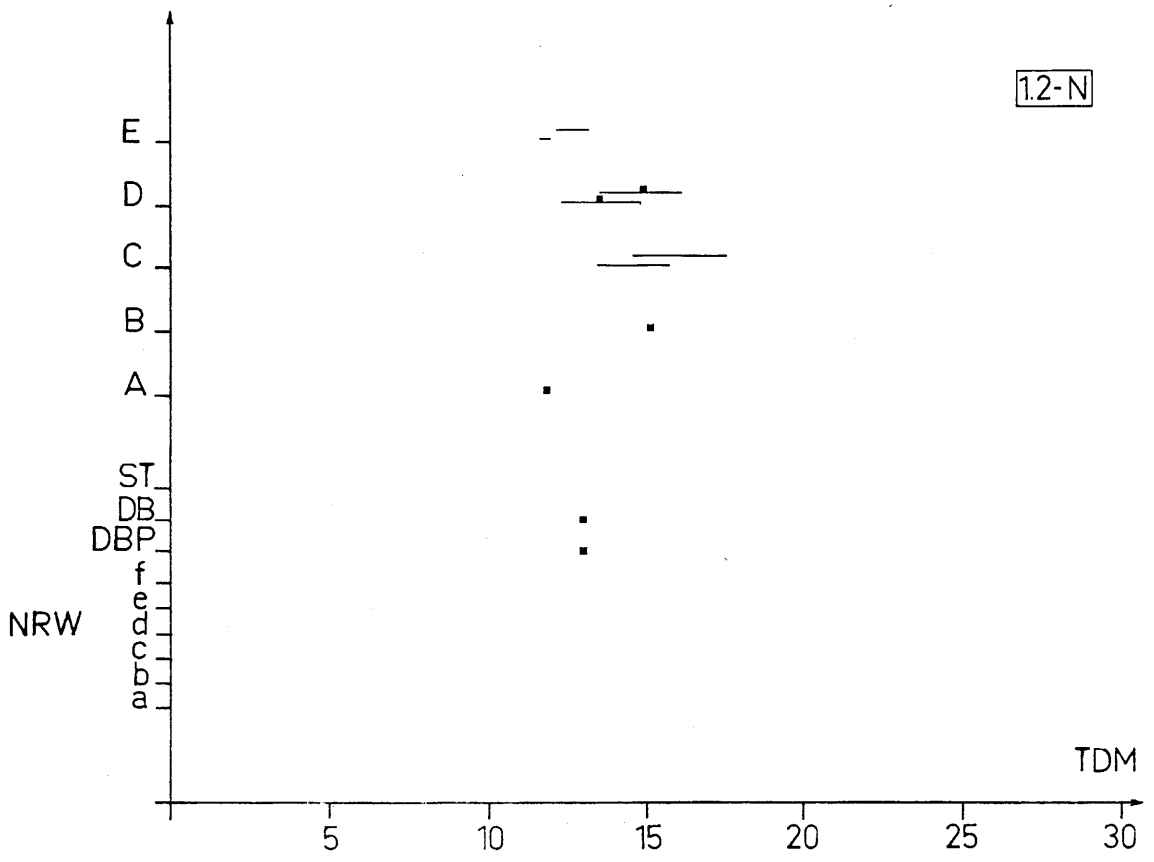
1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	40–50 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung

Deutsche Revisions- und Treuhand-A.G. Frankfurt am Main


1.2-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


1.2-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 2.1.2.

BRANCHE:

Einfache, sich wiederholende allgemeine Büroarbeiten, die gewisse Fachkenntnisse in dem Aufgabengebiet erfordern.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	◀

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)	} ◀	-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)		-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 2 Jahren, mindestens aber 1 Jahr, praktische und theoretische Ausbildung in verschiedenen Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Etwa 5 Jahre Beschäftigung in dem wahrzunehmenden Arbeitsgebiet

(VI) EINKOMMEN

(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

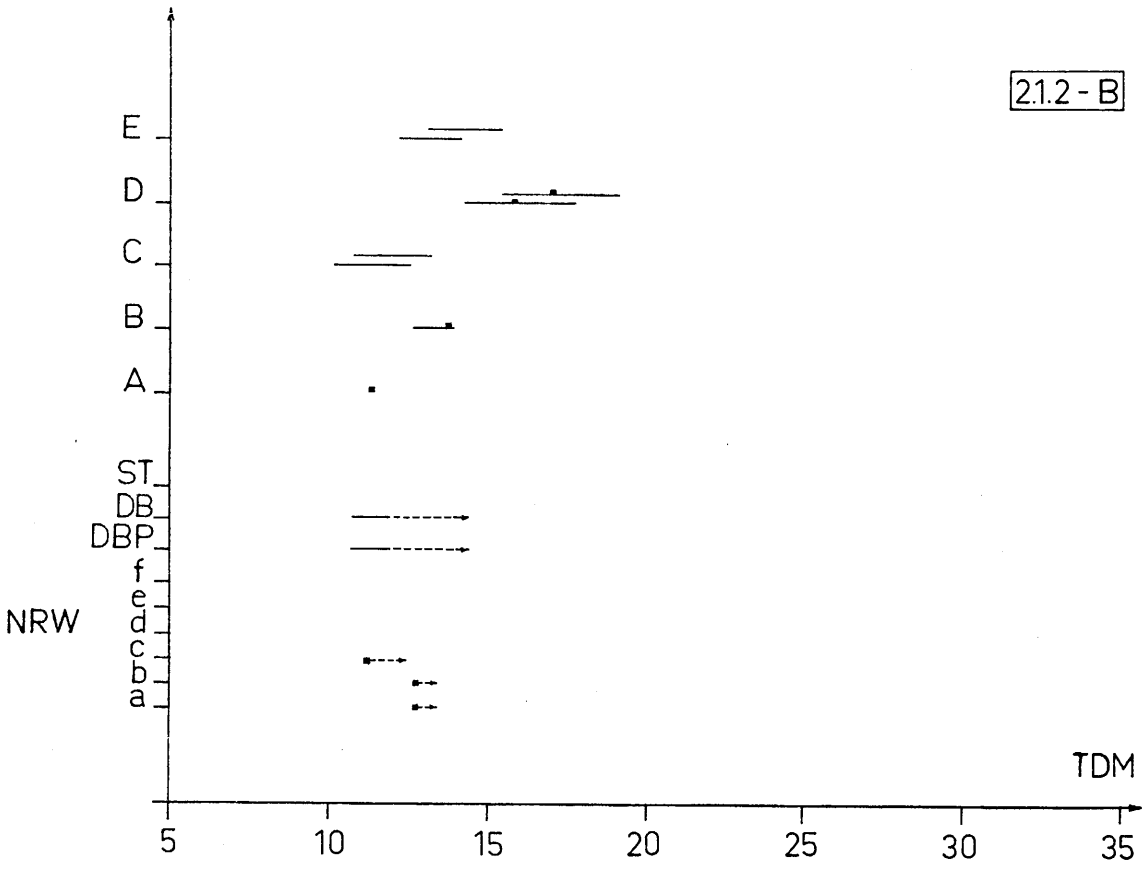
1. Persönl. Verhältnisse	
a) Familienstand:	verheiratet
b) Lebensalter:	26–32 Jahre
2. Einstufung:	
a) Tarifvertrag:*)	
b) Tarifgruppe:*)	

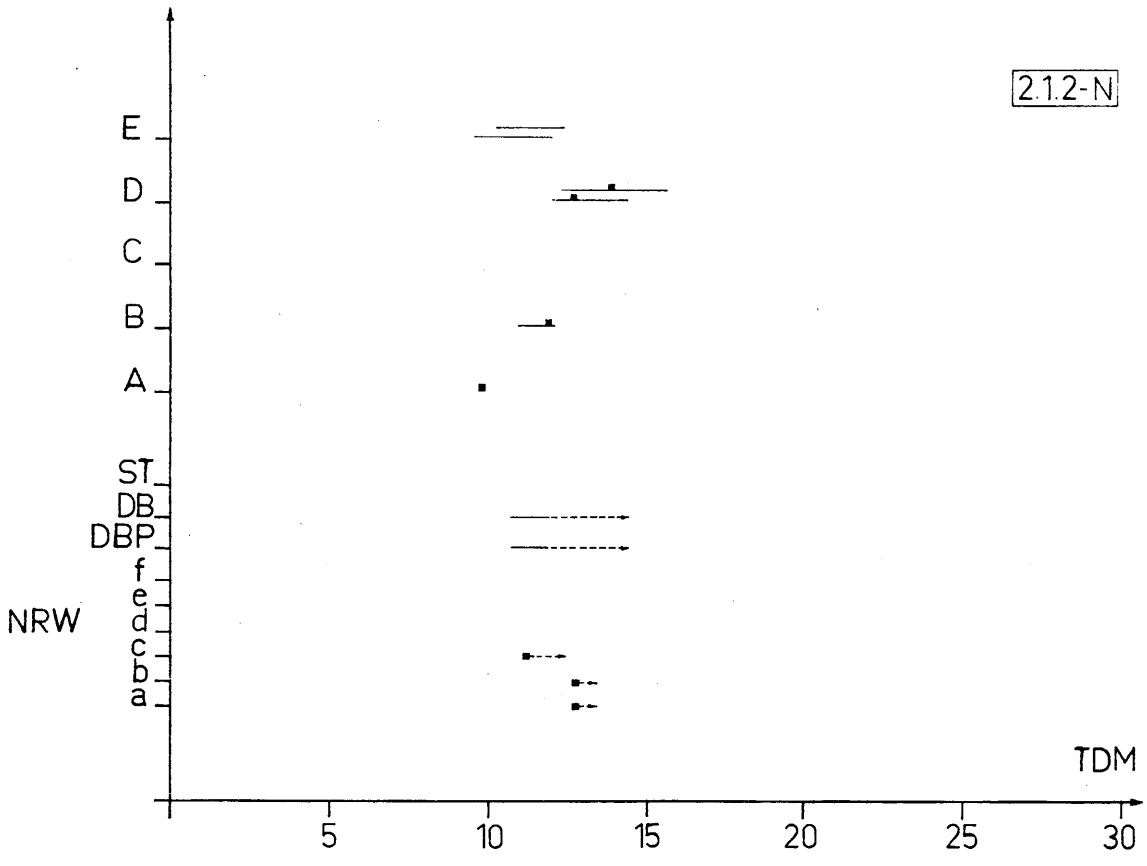
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung

Deutsche Revisions- und Treuhand-A.G. Frankfurt am Main


2.1.2 - B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


2.1.2-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

Vorbereitungs- und Hilfstätigkeiten im Rahmen eines nichttechnischen Sachgebietes mit Verantwortung für deren Richtigkeit.

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 2.1.3.

BRANCHE:

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	◀

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)	◀	-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)		-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß		-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 2 Jahren, mindestens aber 1 Jahr, praktische und theoretische Ausbildung in verschiedenen Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Etwa 15 Jahre Berufserfahrung

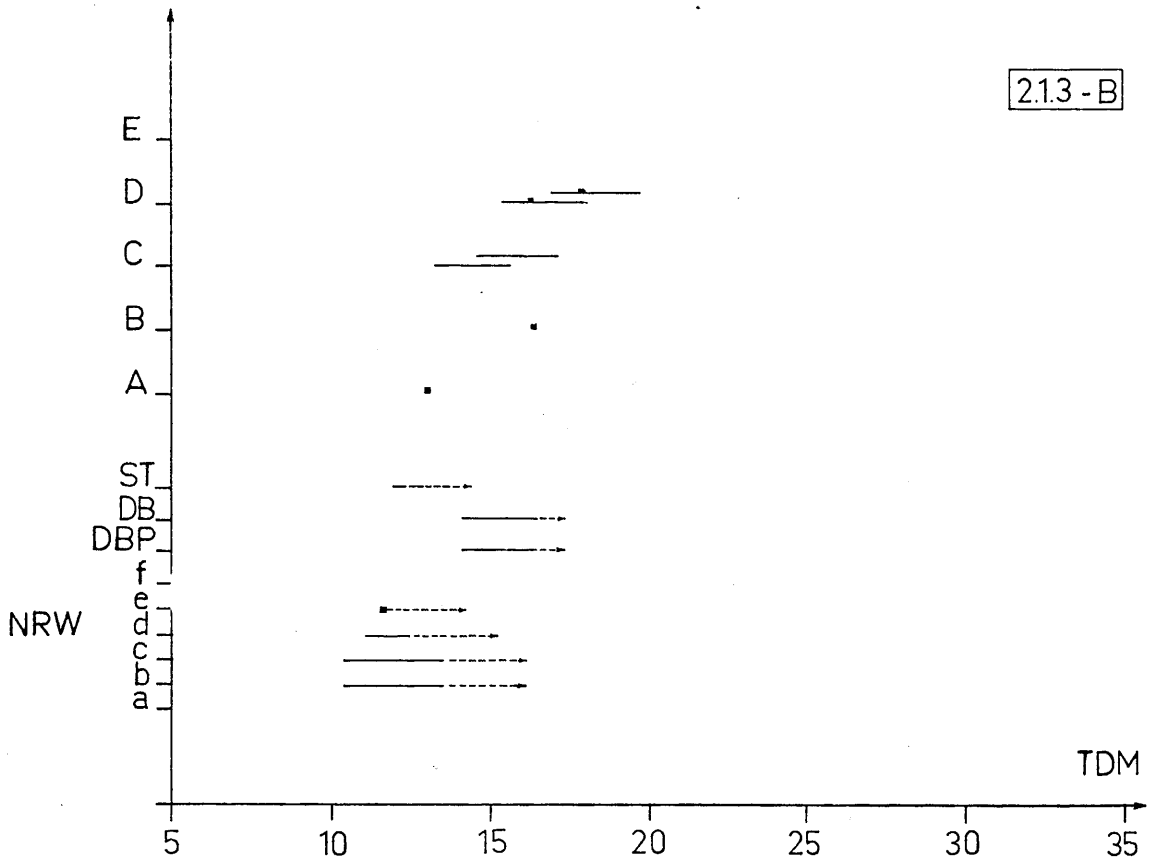
(VI) EINKOMMEN

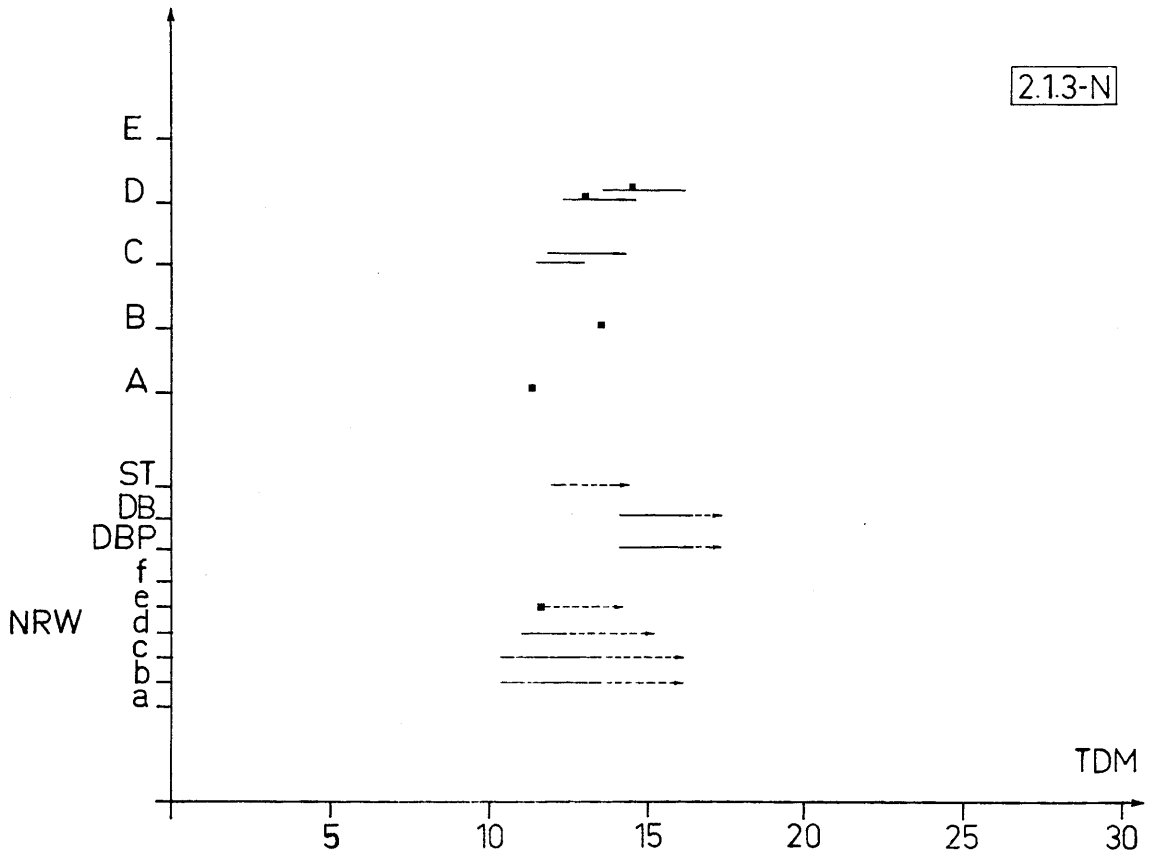
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

		Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
1. Persönl. Verhältnisse					
a) Familienstand:	verheiratet				
b) Lebensalter:	35–40 Jahre				
2. Einstufung:					
a) Tarifvertrag: *)					
b) Tarifgruppe: *)					
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten		[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):					
a) Leistungszulage		[DM/Mo]			
b)		[DM/Mo]			
c)		[DM/Mo]			
d)		[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage					
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren		[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren		[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


2.1.3 - B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
NRW
d
c
b
a
TDM
5
10
15
20
25
30
35


2.1.3-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
NRW
d
c
b
a
TDM
5
10
15
20
25
30

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 2.1.4.

BRANCHE:

Selbständiges Ausführen von **Teilaufgaben** im Rahmen eines nichttechnischen Sachgebietes nach Richtlinien und allgemeinen Anweisungen, wobei Entscheidungen einfacher oder sich wiederholender Art zu treffen sind.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)	◀	-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß		-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 2 Jahren, mindestens aber 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung in verschiedenen Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Langjährige (etwa 20 Jahre) Berufserfahrung sowie längere Verwendung in dem wahrzunehmenden Arbeitsgebiet

(VI) EINKOMMEN

(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

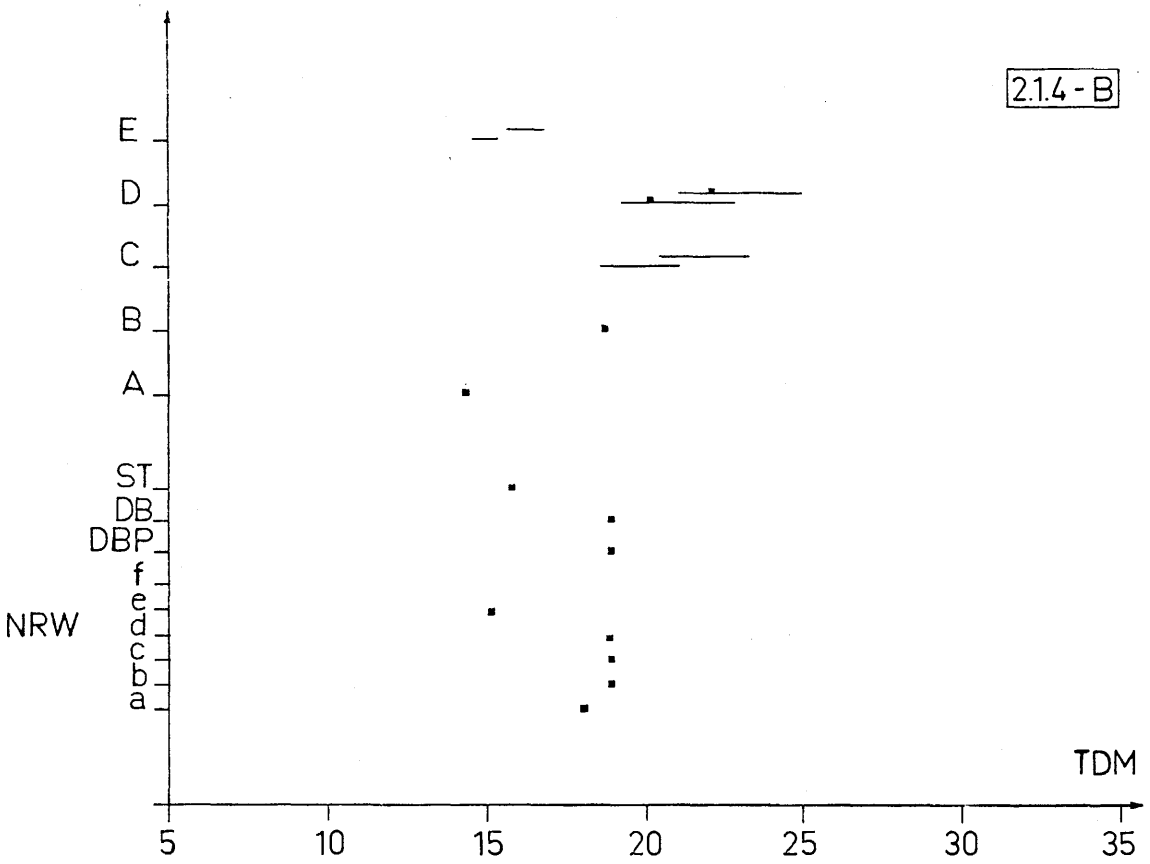
1. Persönl. Verhältnisse	
a) Familienstand:	verheiratet
b) Lebensalter:	50–60 Jahre
2. Einstufung:	
a) Tarifvertrag: *)	
b) Tarifgruppe: *)	

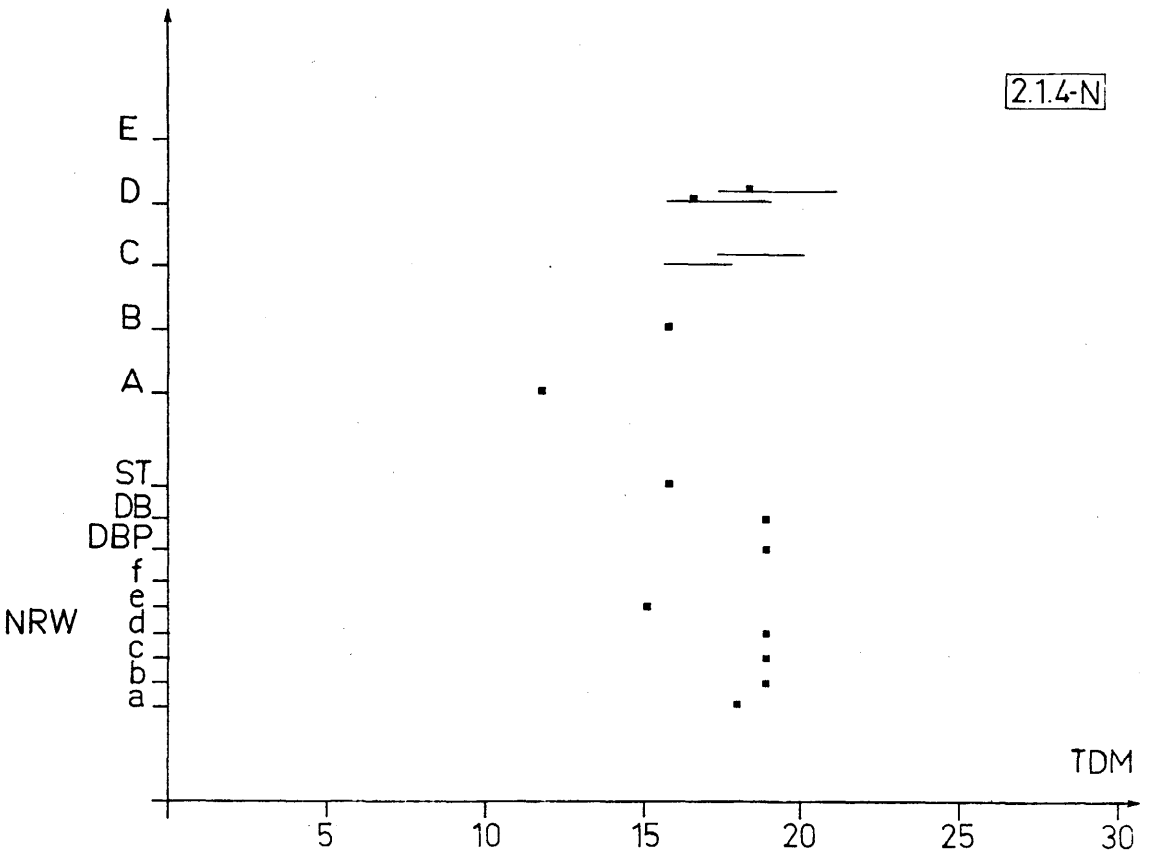
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung

Deutsche Revisions- und Treuhand-A.G. Frankfurt am Main


2.1.4 - B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


2.1.4-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 2.2.1.

BRANCHE:

Vorbereitungs- und Hilfstätigkeiten im Rahmen eines Sachgebietes mit einfachen, genau umgrenzten **technischen** Aufgaben und mit Verantwortung für deren richtige Ausführung.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	◀

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)	◀	-Lehre mit Abschluß	◀
-Realschulabschluß +)		-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung in verschiedenen, vorwiegend technischen Bereichen des Betriebes
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung
- Nachweis der Gesellenprüfung in einem der Fachsparte entsprechenden Handwerk oder ähnliche Ausbildung, z.B. Technikerzeugnis und mindestens 2 Jahre praktische Tätigkeit

(V) BERUFSERFAHRUNG

Etwa 10 Jahre Beschäftigung in wahrzunehmendem Arbeitsbereich

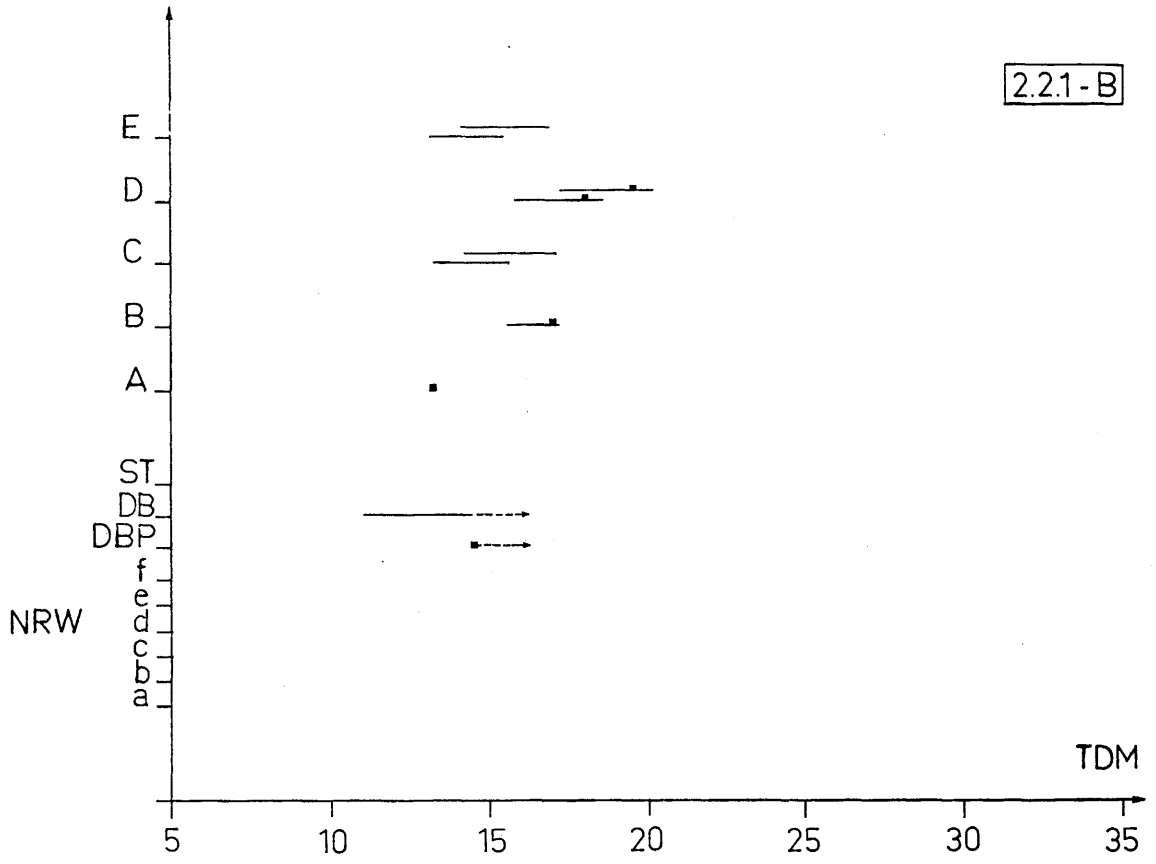
(VI) EINKOMMEN

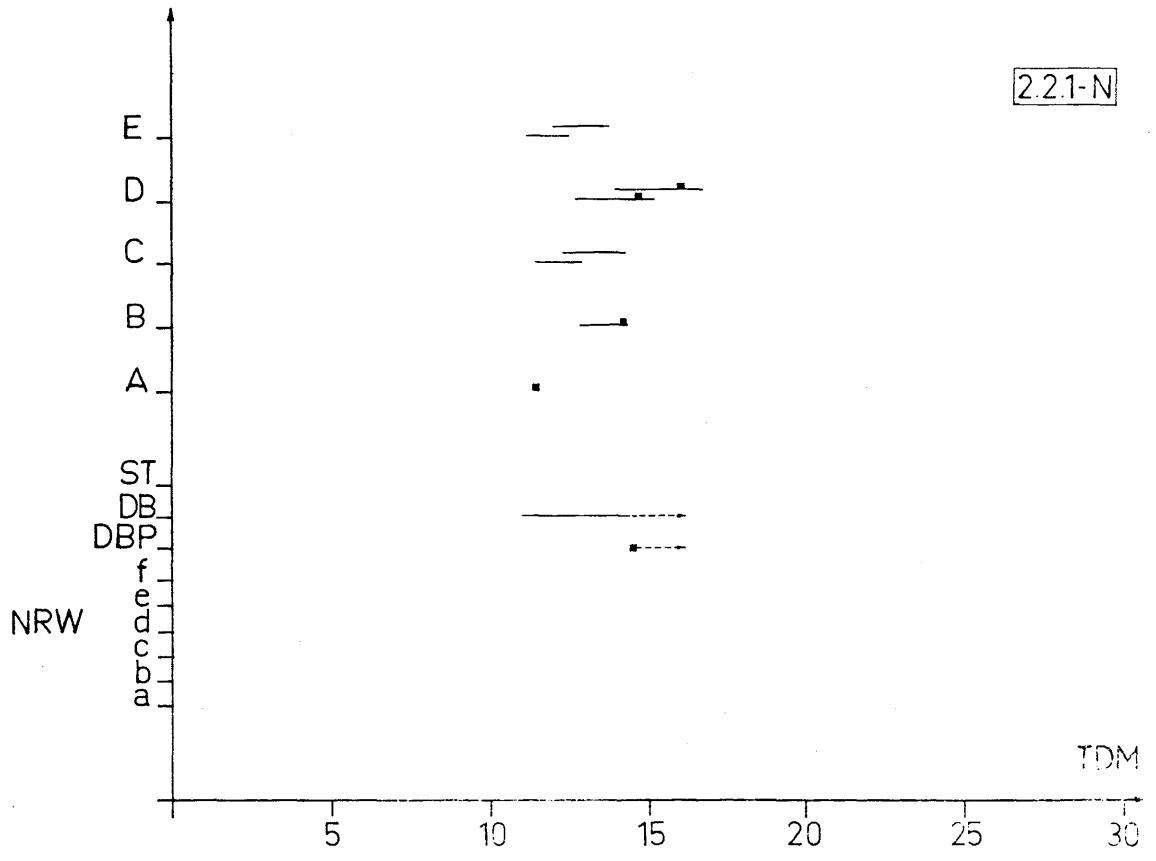
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	28–35 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u.a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


2.2.1-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


2.2.1-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 2.2.2.

BRANCHE:

Selbständiges Ausführen von Teilaufgaben im Rahmen eines technischen Sachgebietes nach Richtlinien und allgemeinen Anweisungen, wobei Entscheidungen einfacher oder sich wiederholender Art zu treffen sind.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)	◀	-Lehre mit Abschluß	◀
-Realschulabschluß +)		-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung in verschiedenen, vorwiegend technischen Bereichen des Betriebes
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung
- Nachweis der Gesellenprüfung in einem der Fachsparte entsprechenden Handwerk oder ähnliche Ausbildung, z.B. Technikerzeugnis und mindestens 2 Jahre praktische Tätigkeit

(V) BERUFSERFAHRUNG

Etwa 20 Jahre Berufserfahrung und mehrjährige Beschäftigung in dem wahrzunehmenden Arbeitsgebiet

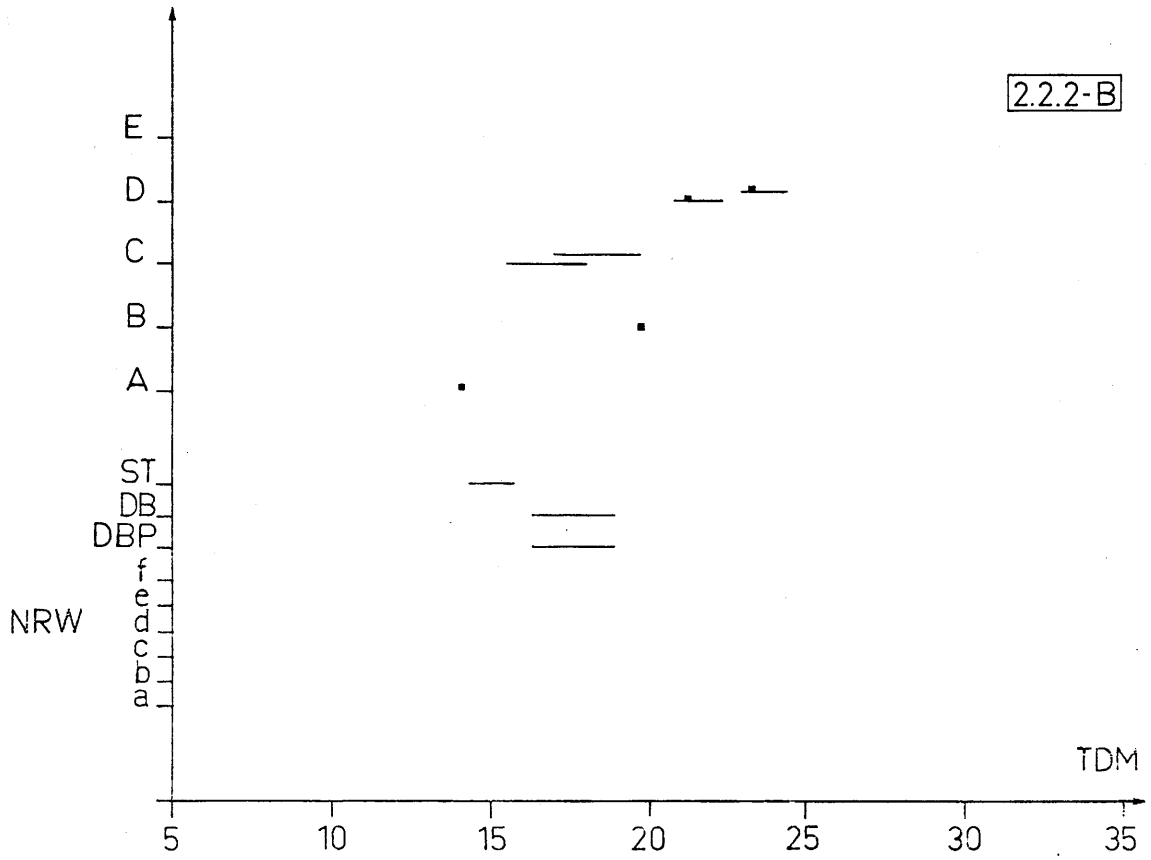
(VI) EINKOMMEN

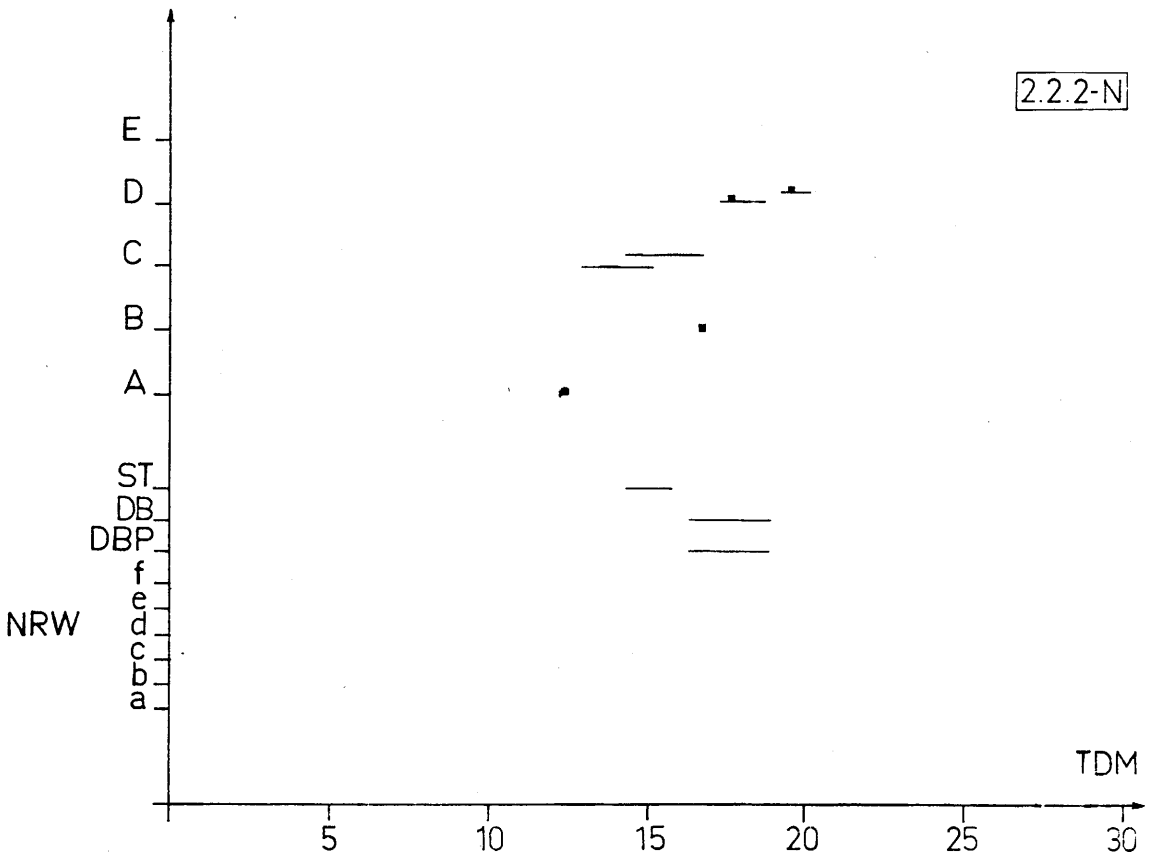
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	45–55 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


2.2.2-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


2.2.2-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 3.1.

BRANCHE:

Umfangreiche Registraturarbeiten in einer vielseitigen Registratur, Klassifizieren von Ablagegut, Zusammenstellen gewünschter Unterlagen, Führen von Akten, Verwaltung von Büromaterial.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	◀

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)	} ◀	-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	}	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 2 Jahren, mindestens aber 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung in verschiedenen Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung.

(V) BERUFSERFAHRUNG

Etwa 5 Jahre Beschäftigung in dem wahrzunehmenden Arbeitsgebiet

(VI) EINKOMMEN

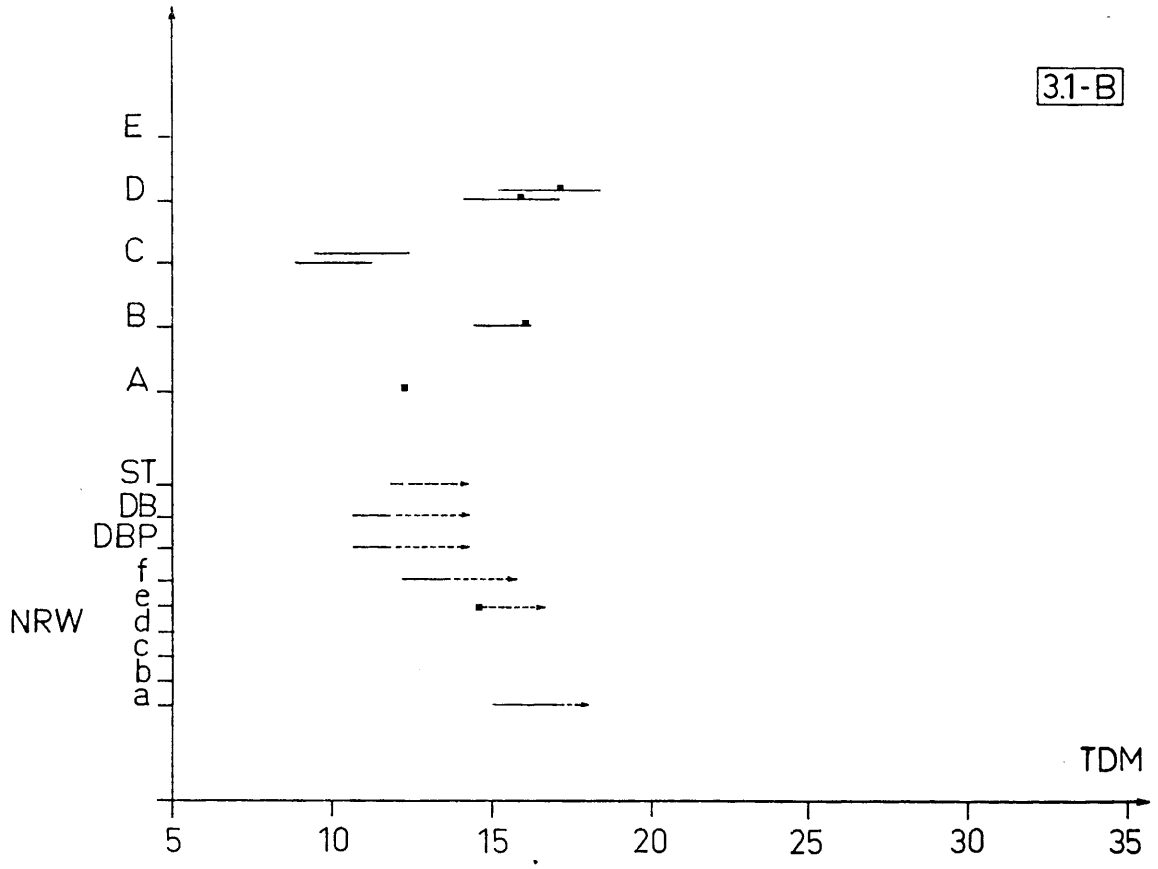
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

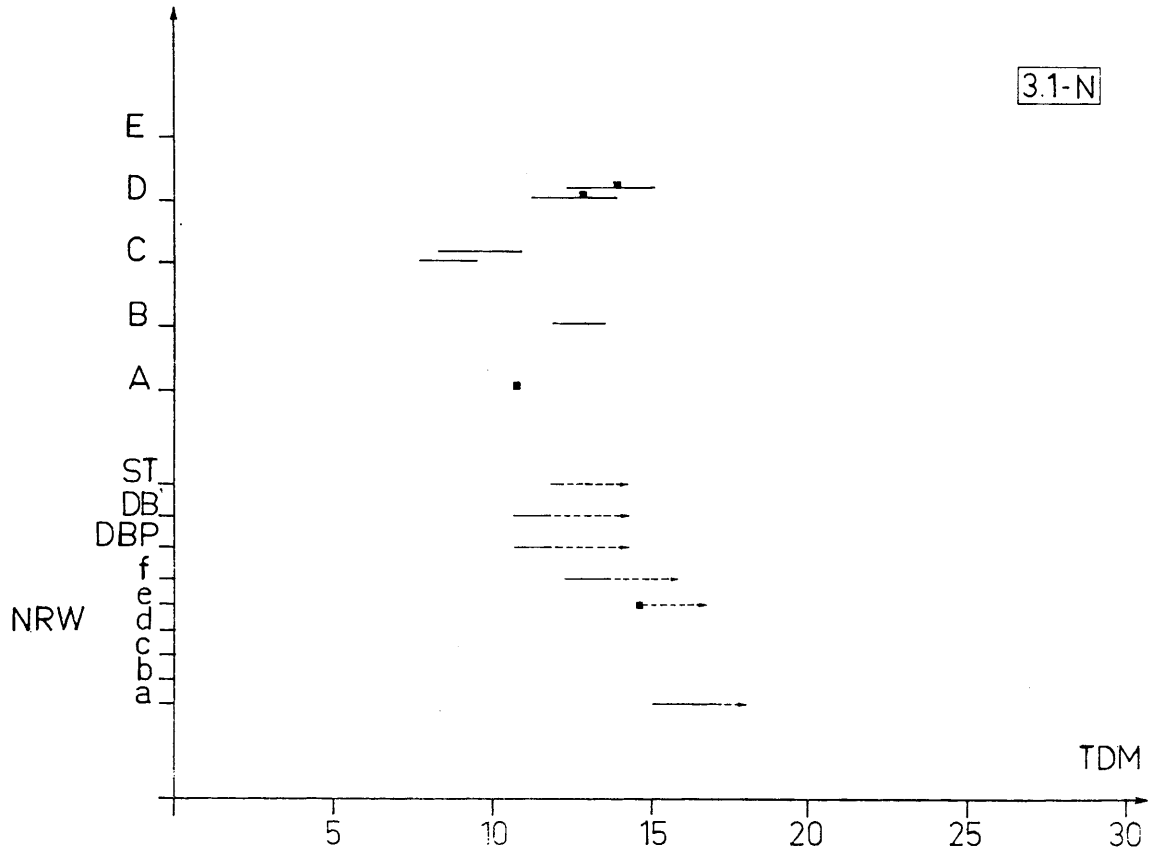
1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	26–32 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung

Deutsche Revisions- und Treuhand-A.G. Frankfurt am Main


3.1-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


3.1-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 3.2.

BRANCHE:

Leiten einer umfangreichen, vielseitigen Registratur mit Einsatz, Beaufsichtigung und Anweisung zugeteilter Kräfte.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	◀
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)	◀	-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 2 Jahren, mindestens aber 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung in verschiedenen Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Etwa 20 Jahre Beschäftigung in dem wahrzunehmenden Arbeitsgebiet

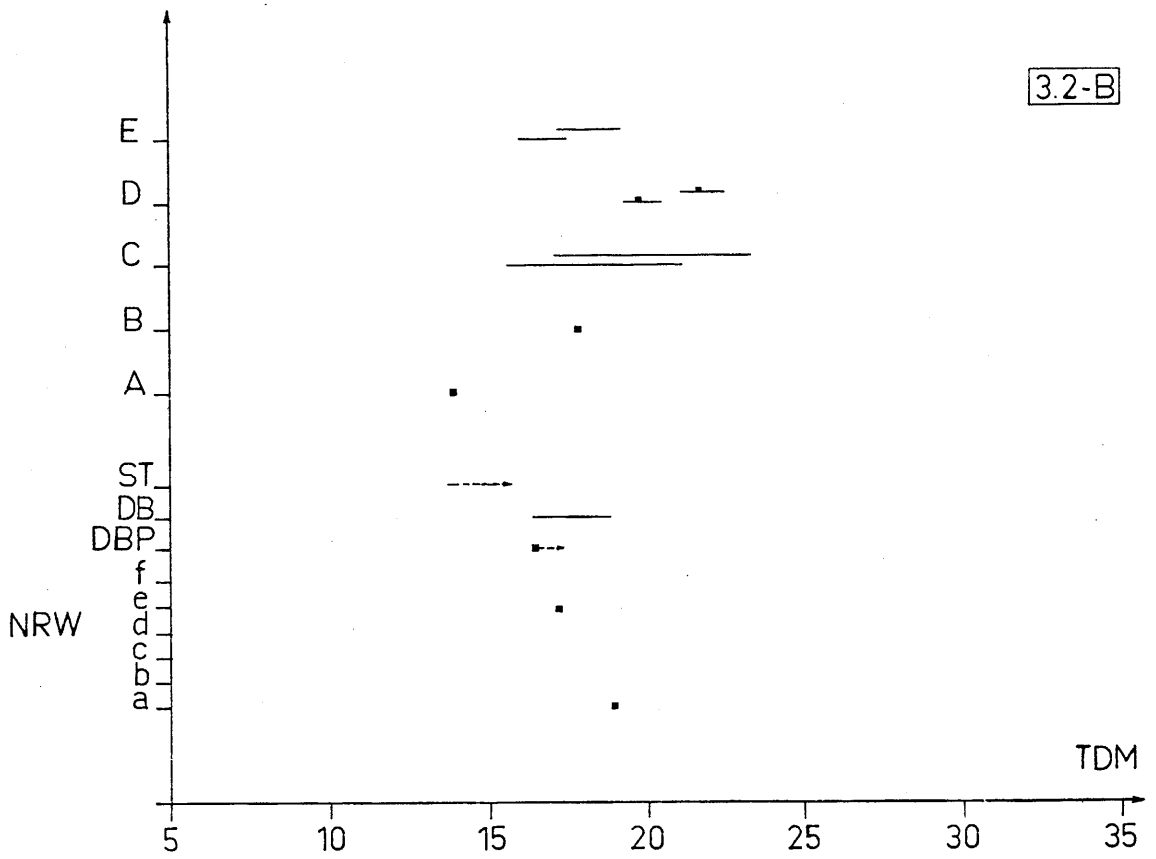
(VI) EINKOMMEN

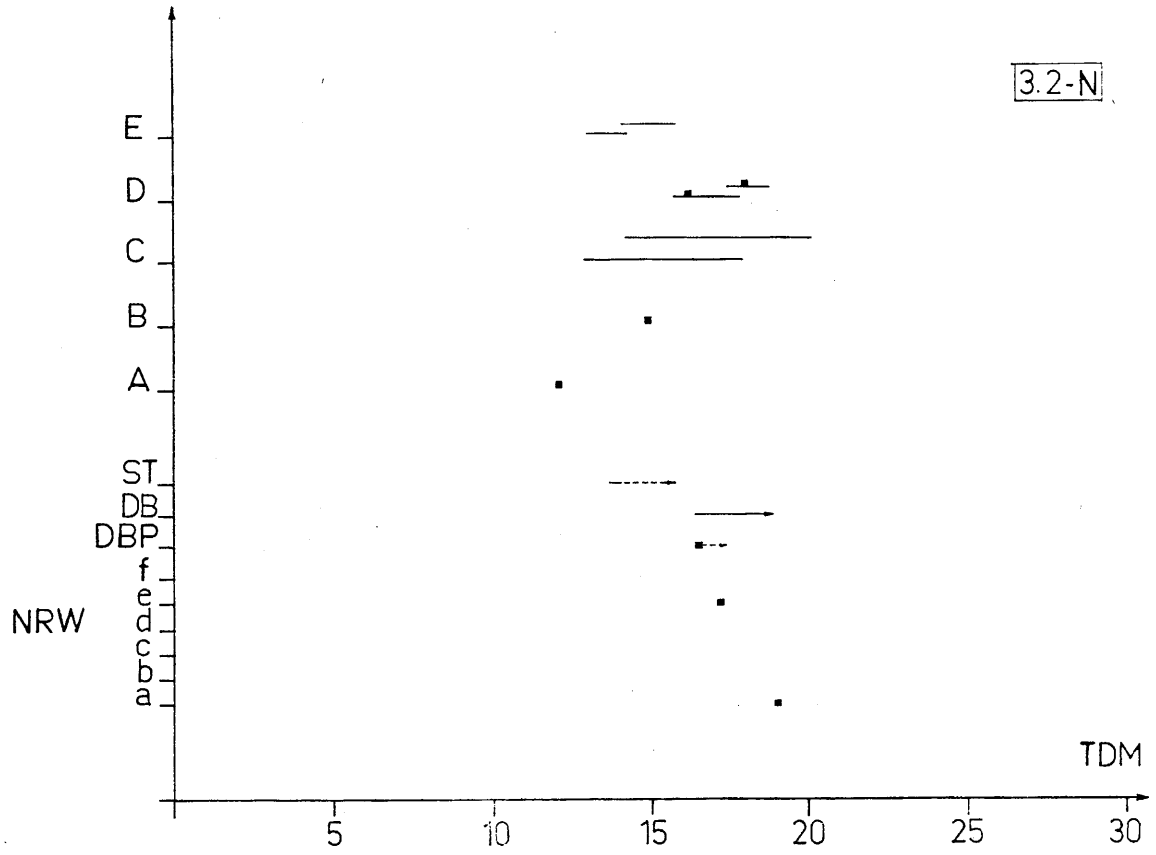
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	40 – 50 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


3.2-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


3.2-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 4.2.

BRANCHE:

Vorzimmerdienst. Vorbereitungen von Sitzungen, Tagungen und Reisen des Vorgesetzten, einfache Verwaltungsarbeiten als Nebenarbeiten.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	◀
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	◀
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 2 Jahre, mindestens aber 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung in verschiedenen Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Gutes Allgemeinwissen, gute Kenntnisse der Zusammenhänge im Betrieb. Langjährige (etwa 15–20 Jahre) Berufserfahrung

(VI) EINKOMMEN

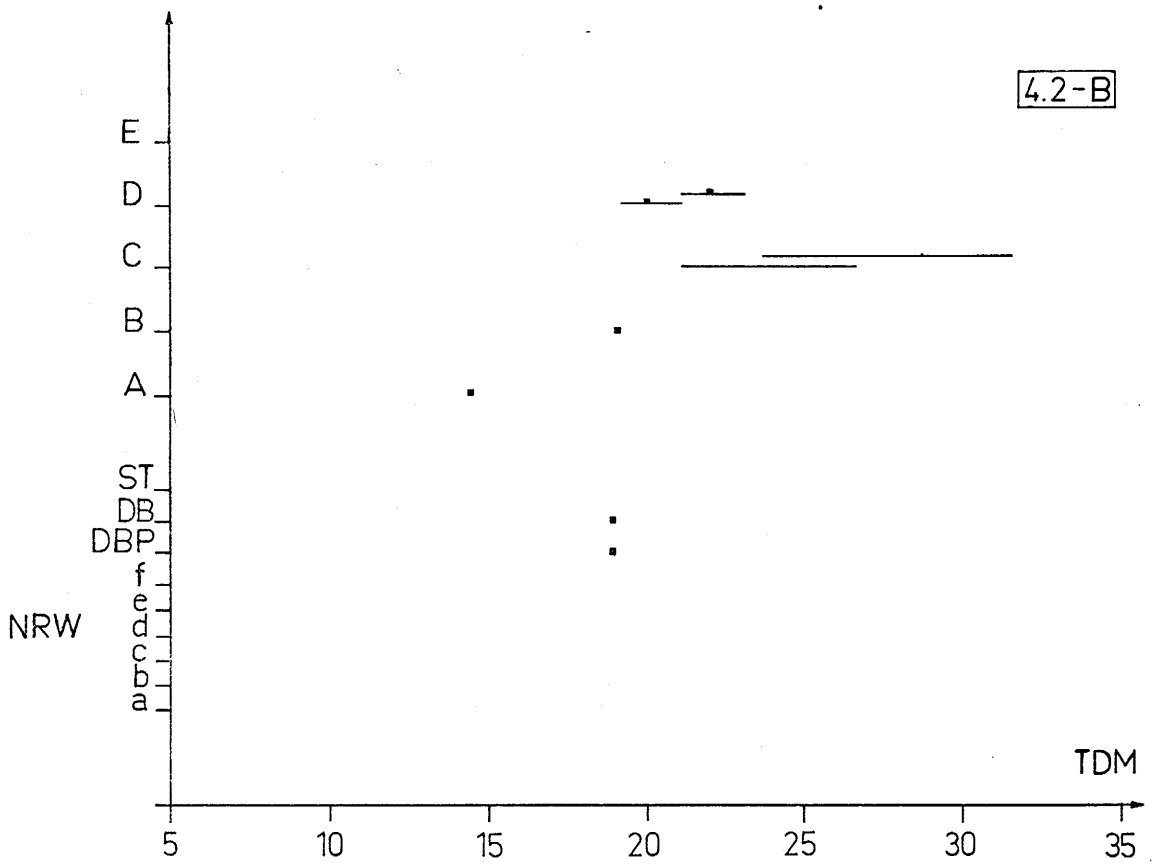
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

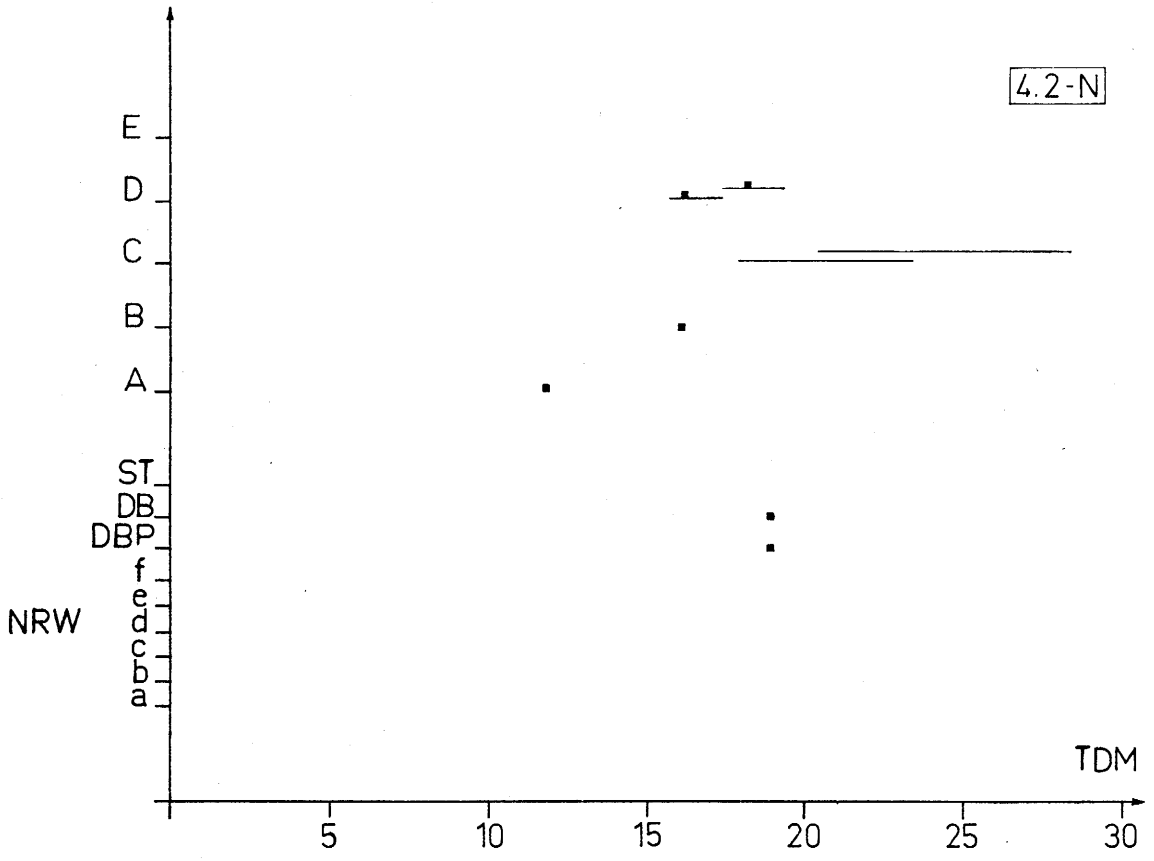
1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	etwa 40–50 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag:*)				
b) Tarifgruppe:*)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung

Deutsche Revisions- und Treuhand-A.G. Frankfurt am Main


4.2-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


4.2-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 6.1.

BRANCHE:

Maschinelles Verbuchen von Belegen nach Vorlage unter Beachtung der Verwendung von Kontokarten und Journalen. Abstimmen der Gesamtsumme je Belegart mit Summe des Kontrollstreifens oder der Rechnungsliste. Die Arbeit unterliegt der unmittelbaren Aufsicht einer höher eingestuften Kraft.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	◀

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)	◀	-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)		-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 2 Jahren, mindestens aber 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung in verschiedenen Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Fachkenntnisse in Buchhaltung. Etwa 10 Jahre Beschäftigung in dem wahrzunehmenden Arbeitsgebiet

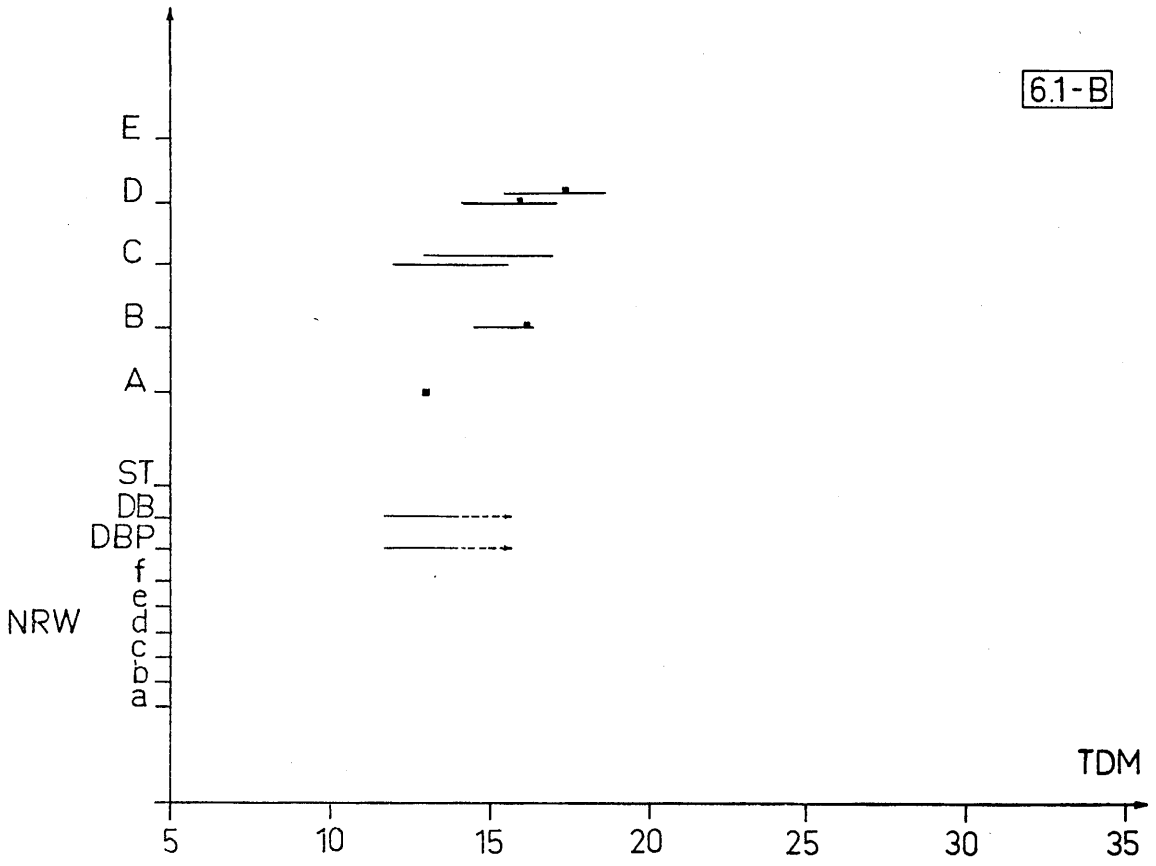
(VI) EINKOMMEN

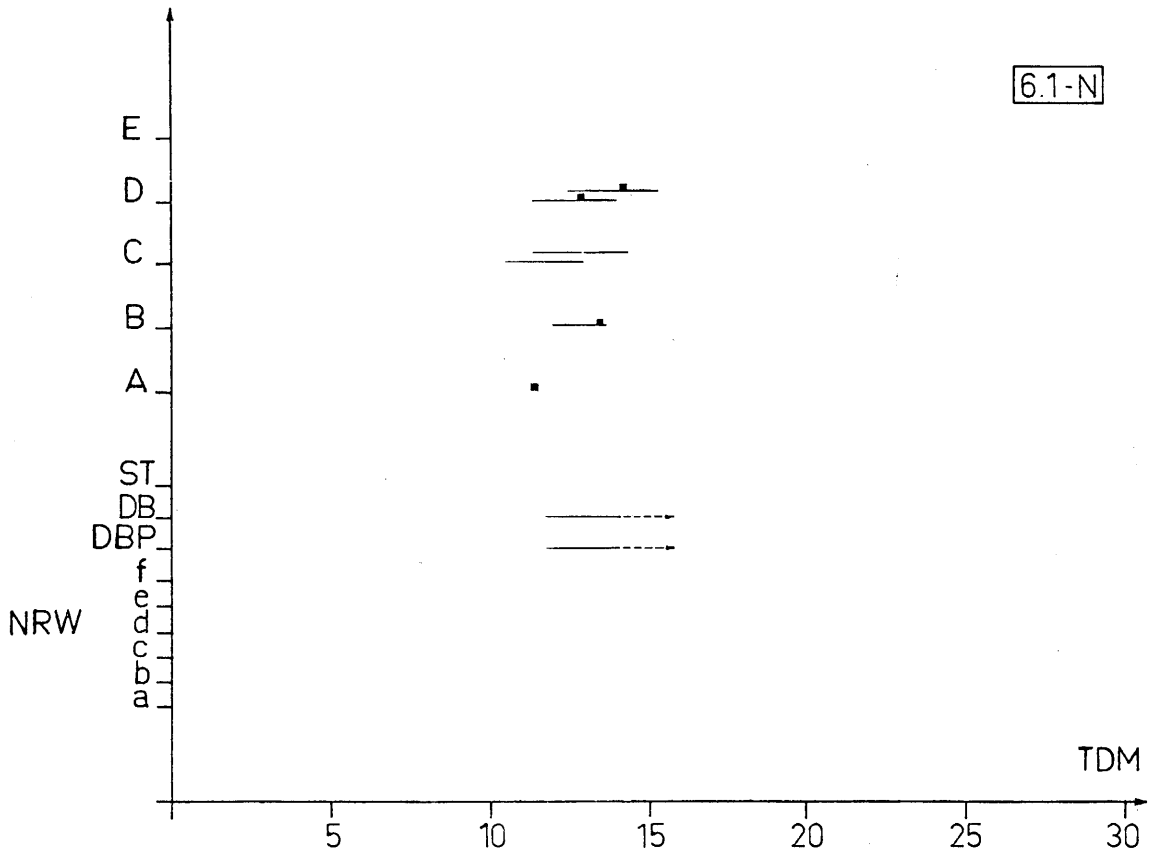
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	28–35 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag:*)				
b) Tarifgruppe:*)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


6.1-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


6.1-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

Selbständige Buchungsarbeiten schwieriger Art in einem umfangreichen Sachgebiet. Erstellen von Auszügen und Zusammenstellungen.

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 6.2.

BRANCHE:

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)	◀	-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)		-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 2 Jahren, mindestens aber 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung in verschiedenen Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Besondere Fachkenntnisse in der Geschäfts-/Betriebsbuchhaltung. Etwa 20 Jahre Berufserfahrung

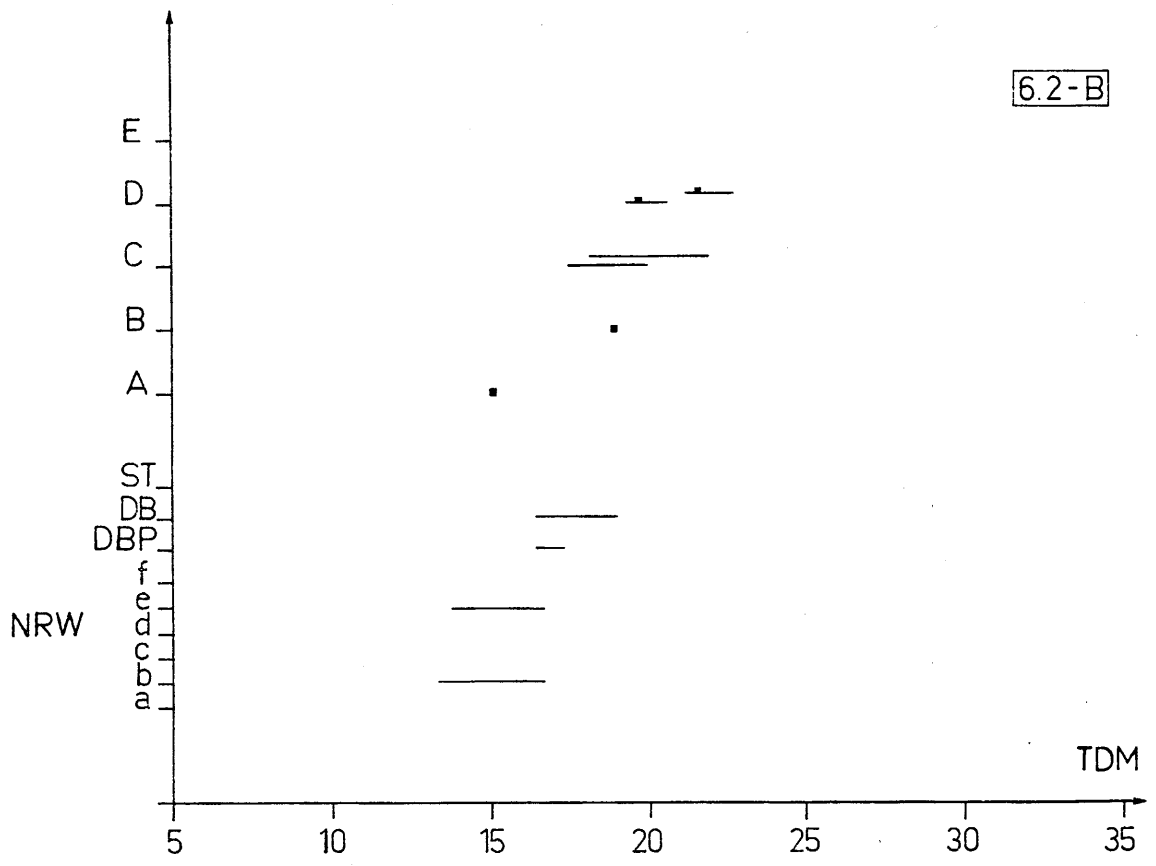
(VI) EINKOMMEN

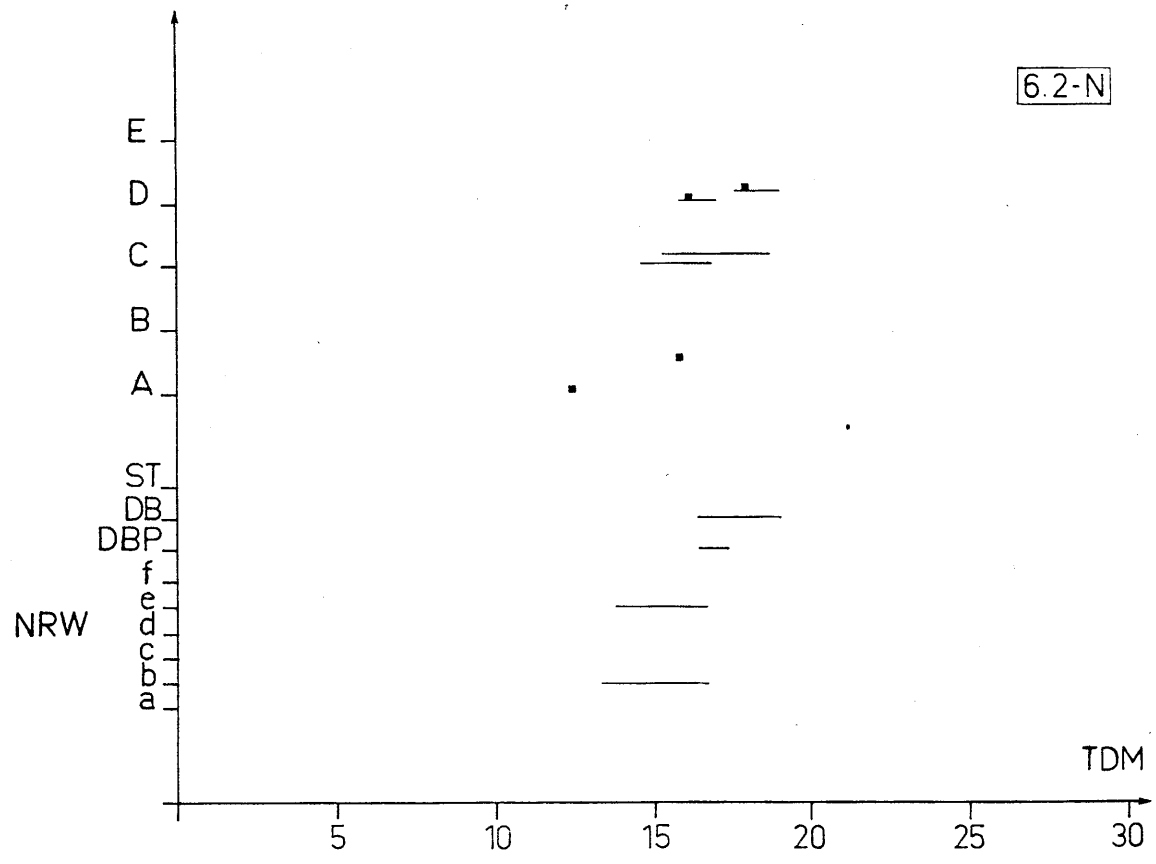
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	45–55 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u.a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


6.2-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


6.2-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 7.2.

BRANCHE:

Selbständiges Durchführen aller zur Abrechnung von Zeit-, Schicht- und Akkord**löhnen** eines zugewiesenen Blockes von Lohnkonten erforderlichen Arbeiten und Nebenarbeiten.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)	◀	-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)		-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 2 Jahren, mindestens aber 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung in verschiedenen Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Gute Fachkenntnisse in der Lohnabrechnung. Etwa 20 Jahre Beschäftigung im wahrzunehmenden Arbeitsgebiet

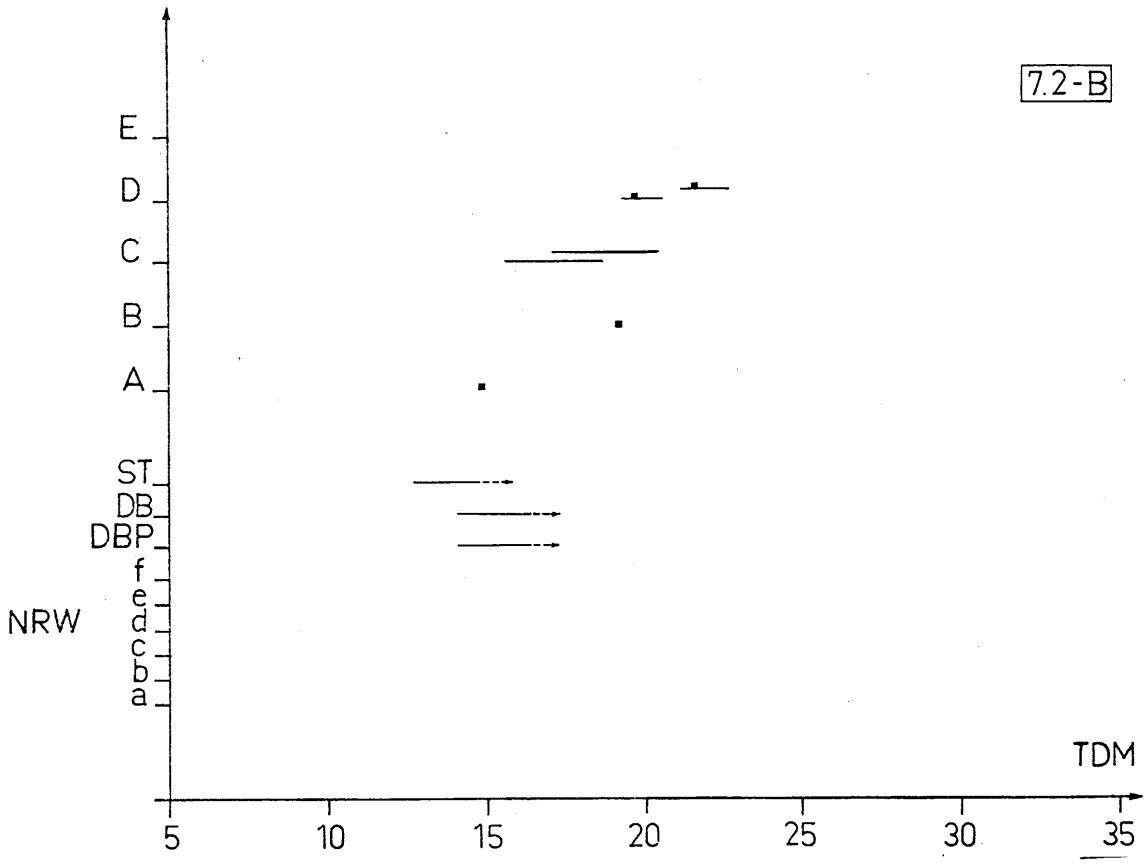
(VI) EINKOMMEN

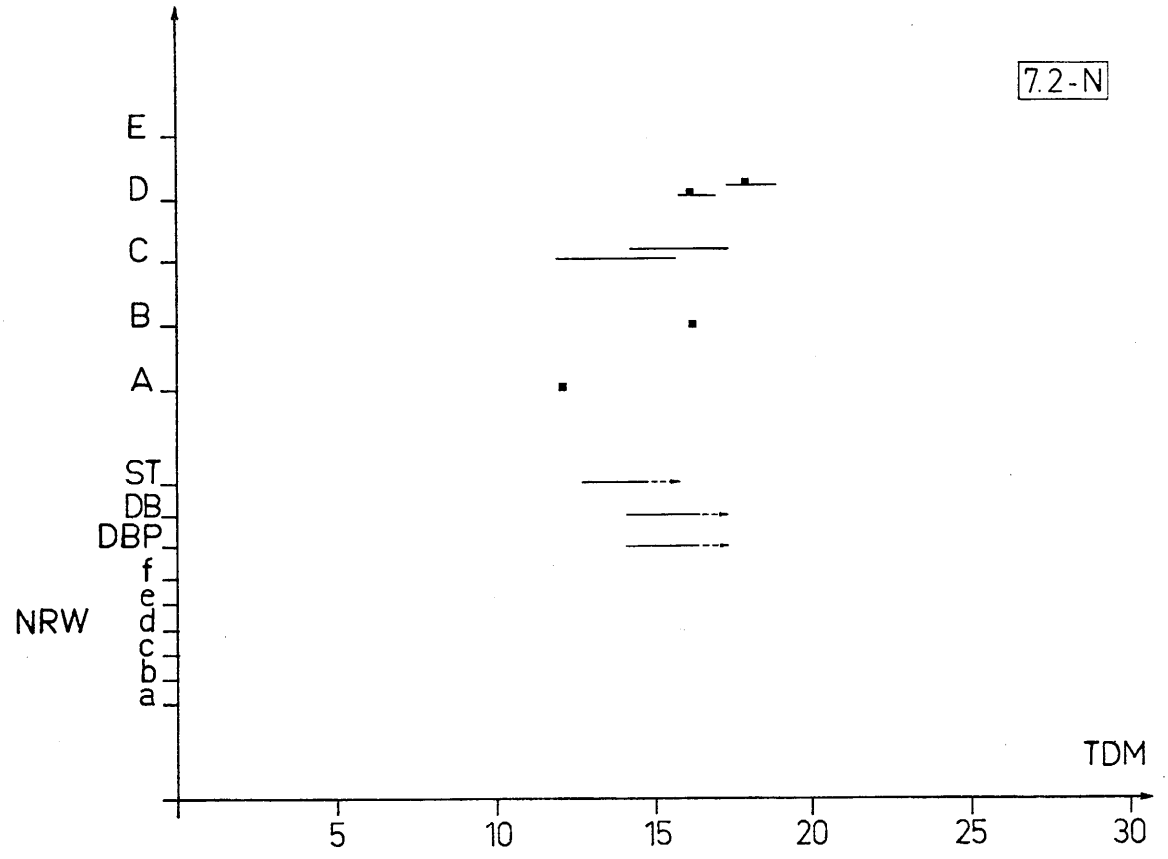
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	40–50 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag:*)				
b) Tarifgruppe:*)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


7.2-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


7.2-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 7.4.

BRANCHE:

Koordinieren und Überwachen der Arbeit mehrerer Lohnbuchhalter eines Abrechnungsbereiches nach allgemeinen Anweisungen.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	◀
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)	◀	-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)		-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 2 Jahren, mindestens aber 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung in verschiedenen Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Sehr gute Fachkenntnisse in der Lohnabrechnung. Etwa 20 Jahre Berufserfahrung

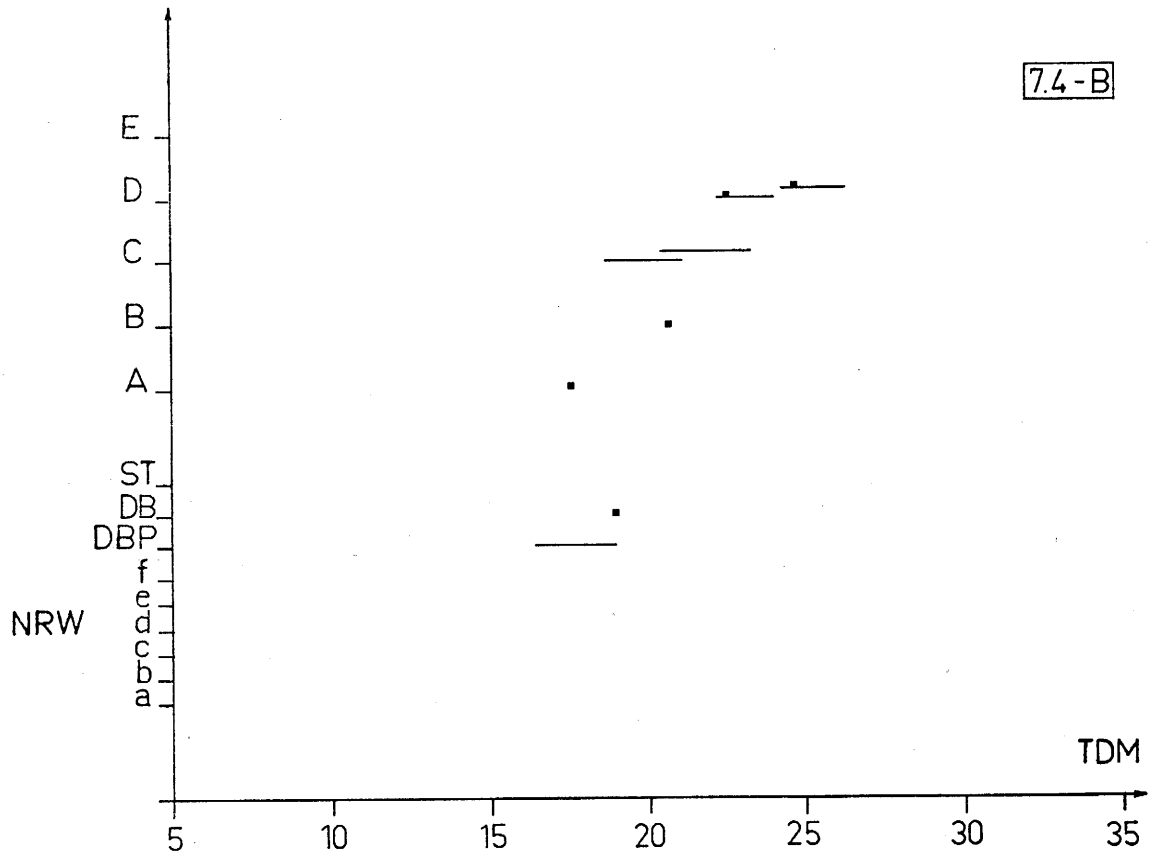
(VI) EINKOMMEN

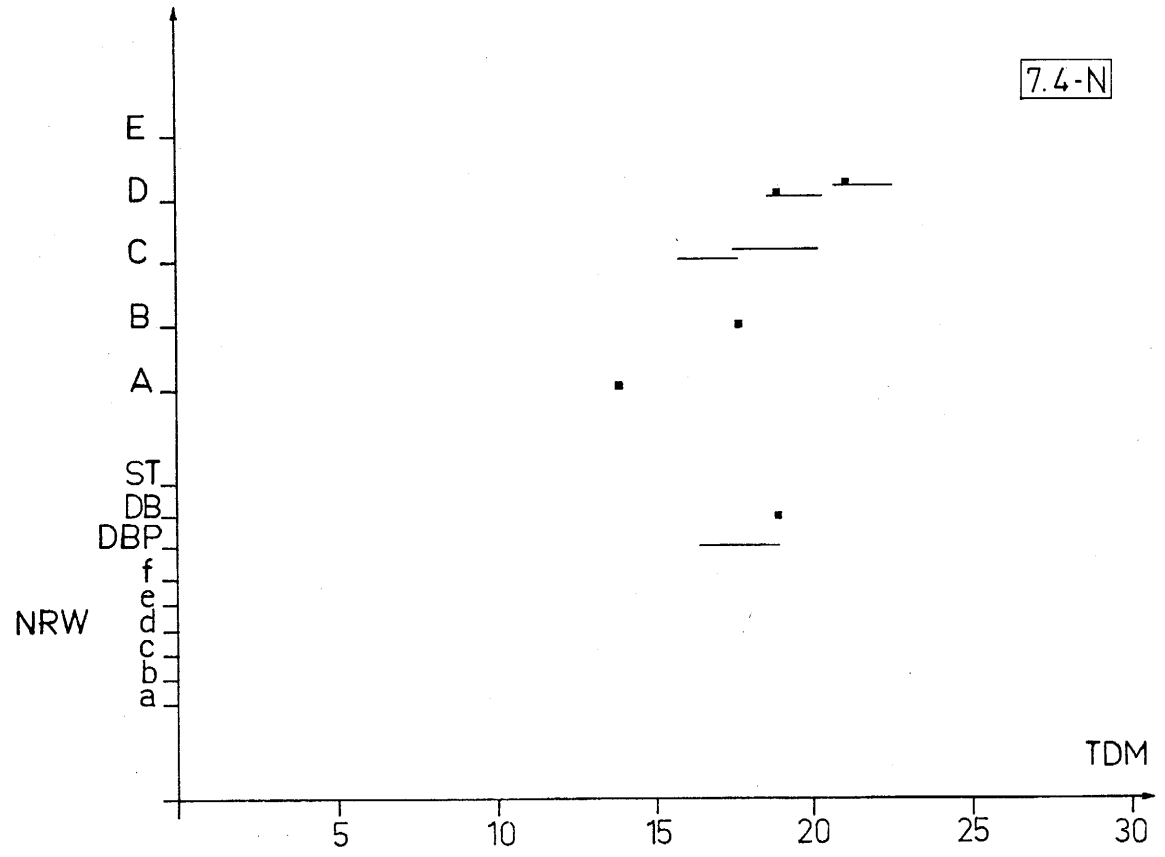
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	45–55 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u.a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


7.4-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


7.4-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 7.5.

BRANCHE:

Selbständige verantwortliche Leitung einer Gruppe von Lohnbuchhaltern, in der eine bestimmte Zahl von Konten bearbeitet oder eine bestimmte Zahl von Lohnempfängern betreut wird. Planung, Koordinierung und Überwachung der Arbeiten im zugewiesenen Bereich. Erledigung von Sonderaufgaben oder besonders schwierigen Arbeiten.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	◀
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	} ◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur	}	-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung in **allen** Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer mündlichen und schriftlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Qualifizierte Fachkenntnisse im Lohnwesen, Tarifrecht u.ä.

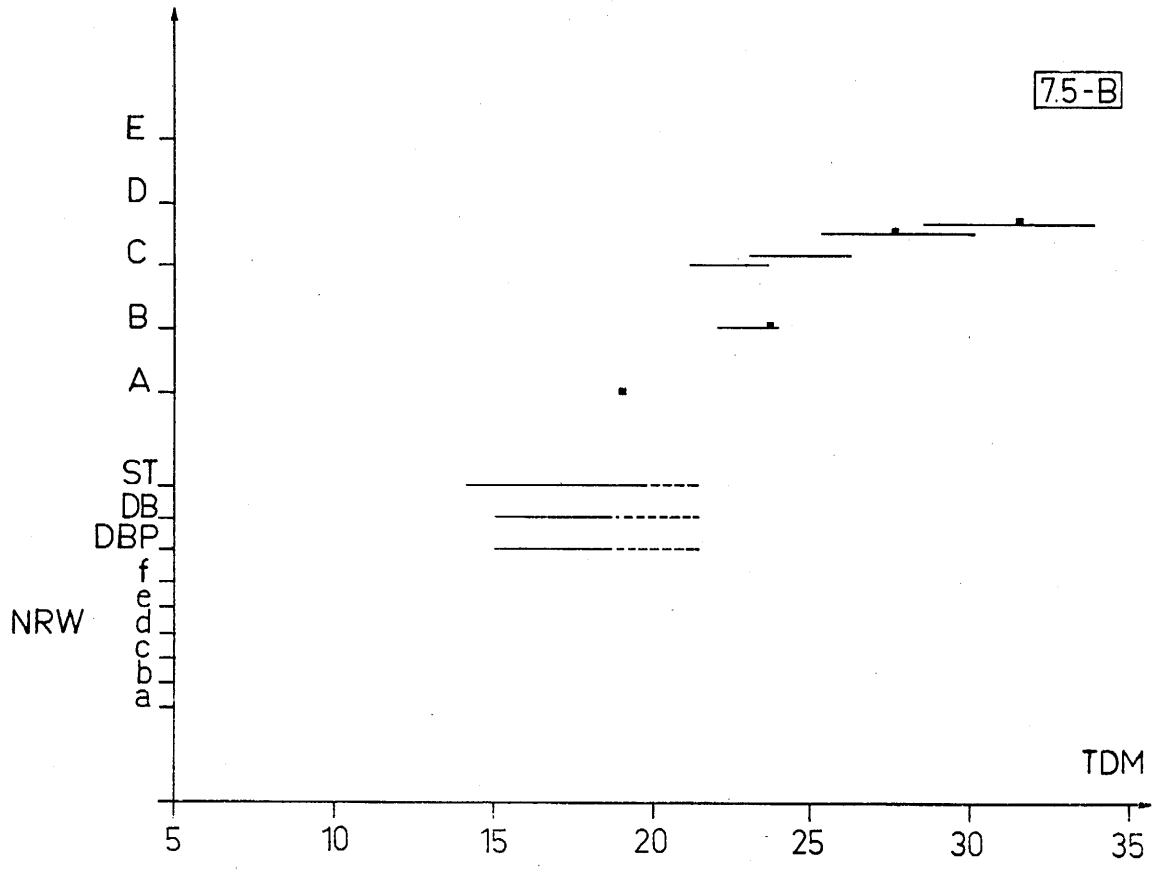
(VI) EINKOMMEN

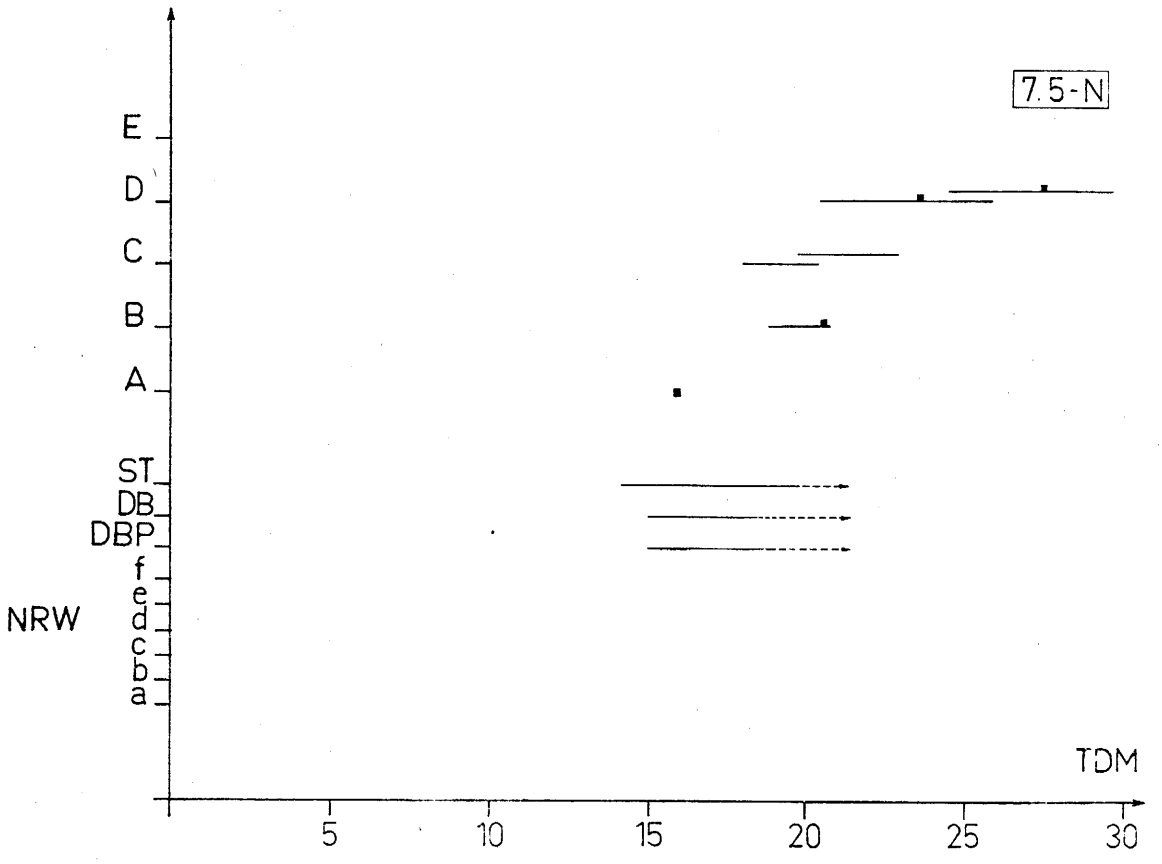
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	28 – 35 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag:*)				
b) Tarifgruppe:*)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u.a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


7.5-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


7.5-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 9.1.

BRANCHE:

Leiten eines **Materiallagers** mittleren Umfanges, in dem Empfang, Lagerung und Ausgabe des Lagerguts nach Art und Anzahl der Materialien keine besonderen Schwierigkeiten bereiten.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	◀
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)	◀	-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 2 Jahren, mindestens aber 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung in verschiedenen Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Etwa 10 Jahre Berufserfahrung

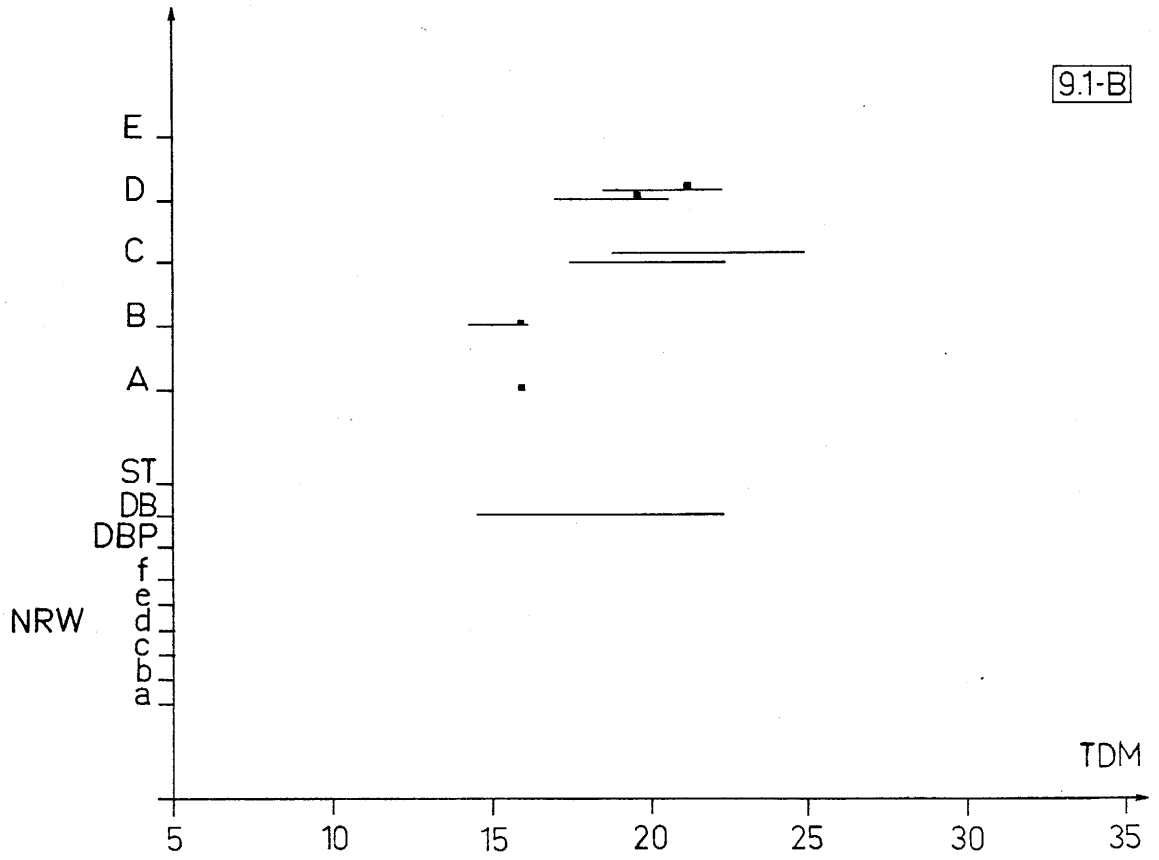
(VI) EINKOMMEN

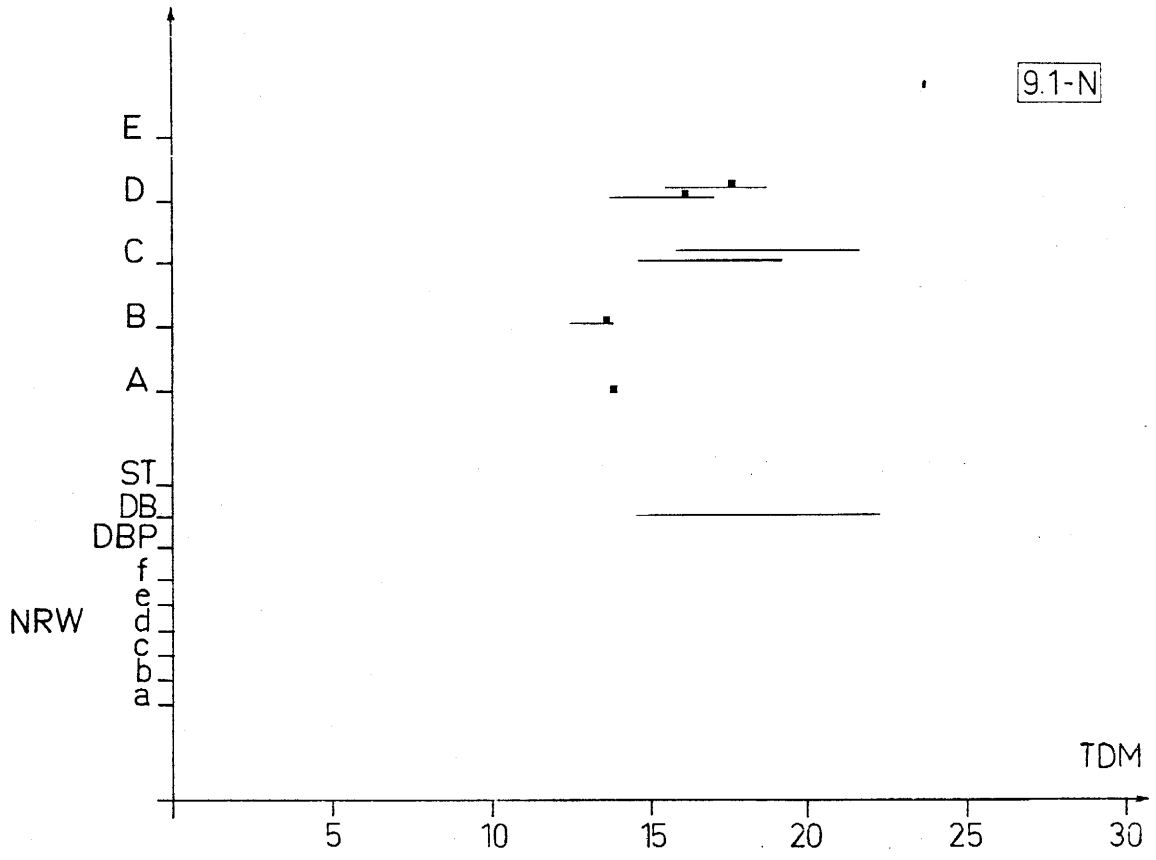
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	28–35 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z. B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


9.1-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


9.1-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 10.1.

BRANCHE:

Verantwortliches Bearbeiten eines Sachgebietes nach Richtlinien, wobei Entscheidungen zu treffen sind und eigene Initiative zu entwickeln ist.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	◀
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 2 Jahre praktische und theoretische Ausbildung in **allen** Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

(VI) EINKOMMEN

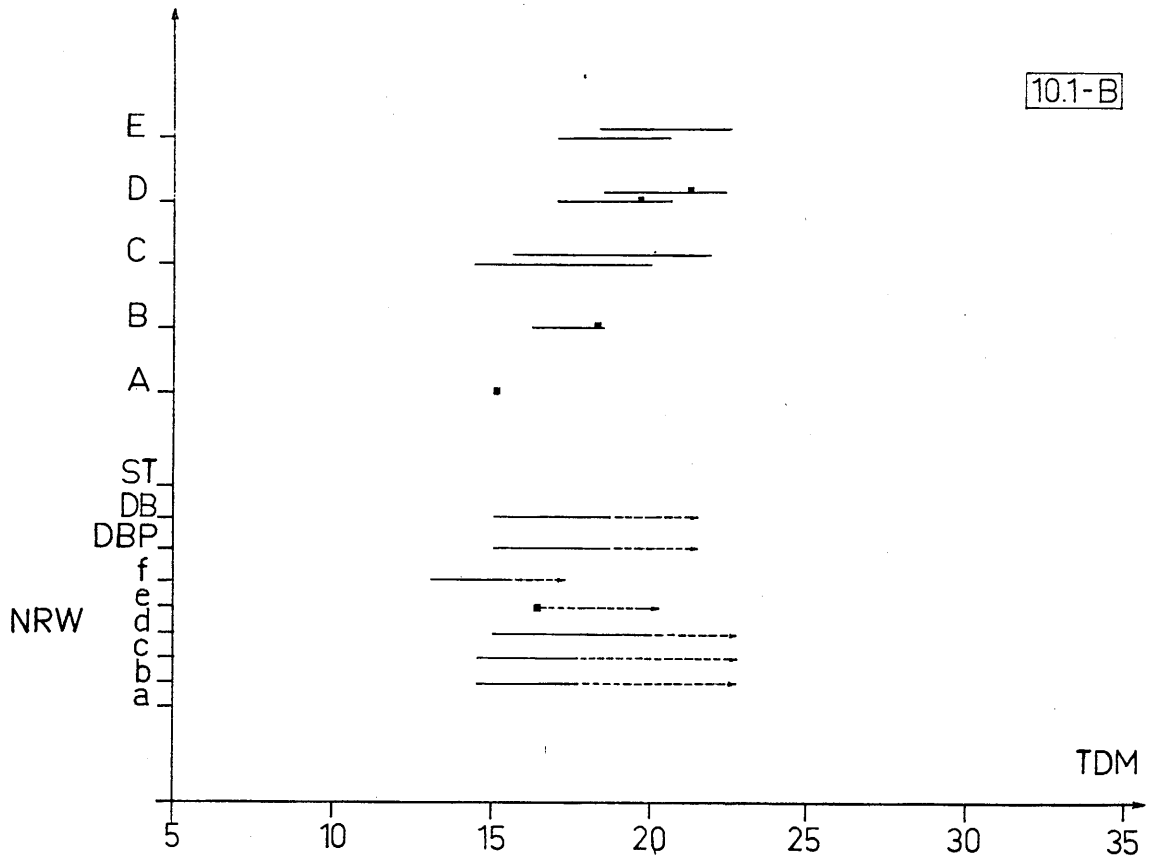
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

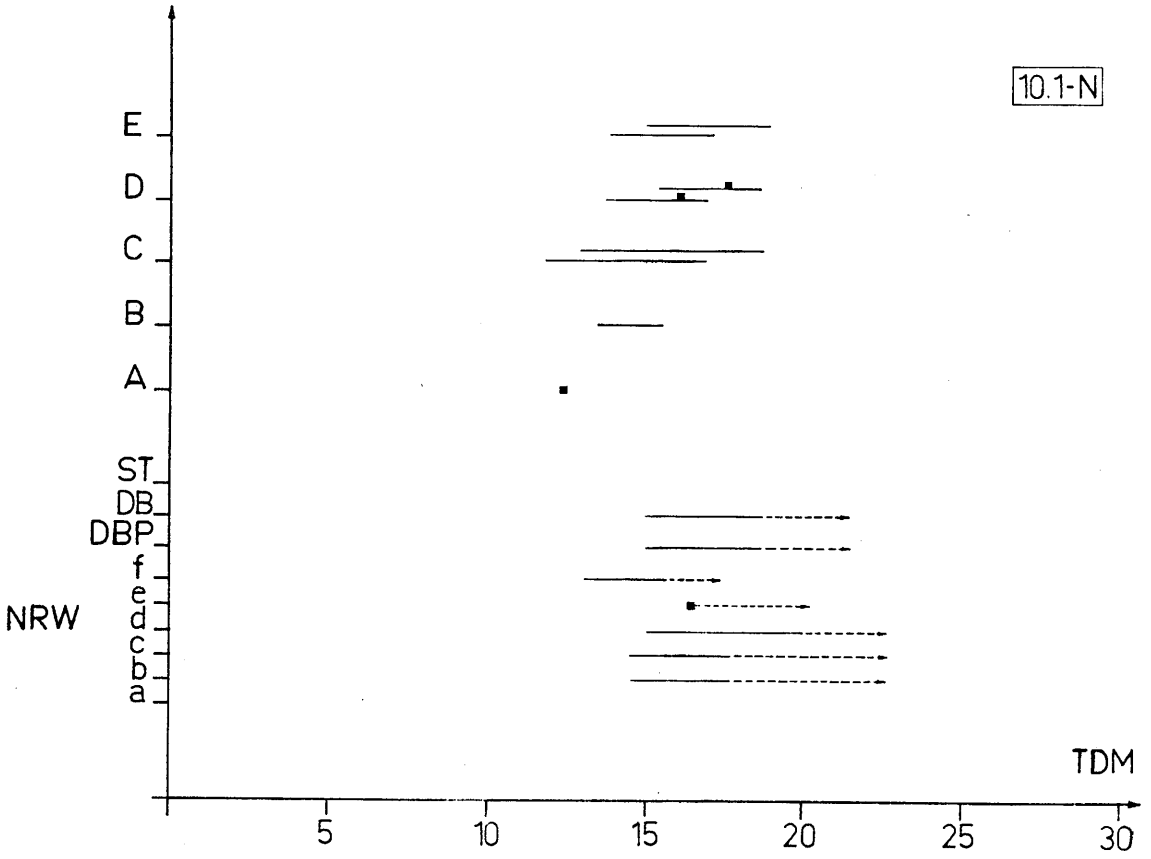
1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	28–35 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u.a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung

Deutsche Revisions- und Treuhand-A. G. Frankfurt am Main


10.1-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


10.1-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 10.2.

BRANCHE:

Verantwortliches Bearbeiten eines Aufgabengebietes, das einfache und schwierige Vorgänge aus verschiedenen Sachgebieten umfaßt, nach Richtlinien, wobei schwierige Entscheidungen zu treffen sind und eigene Initiative zu entwickeln ist.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 2 Jahre praktische und theoretische Ausbildung in **allen** Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Etwa 15 Jahre Beschäftigung in verschiedenen Betriebsbereichen. Längerer Einsatz im wahrzunehmenden Arbeitsgebiet

(VI) EINKOMMEN

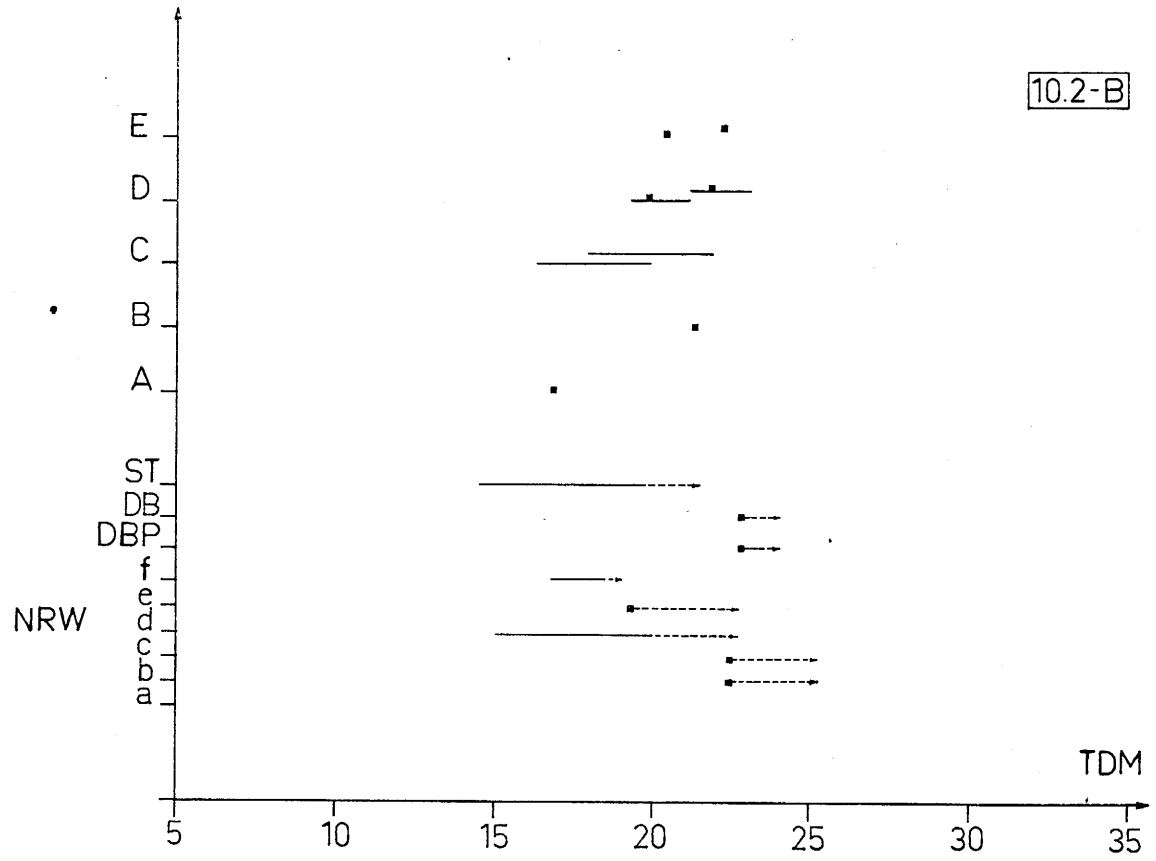
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

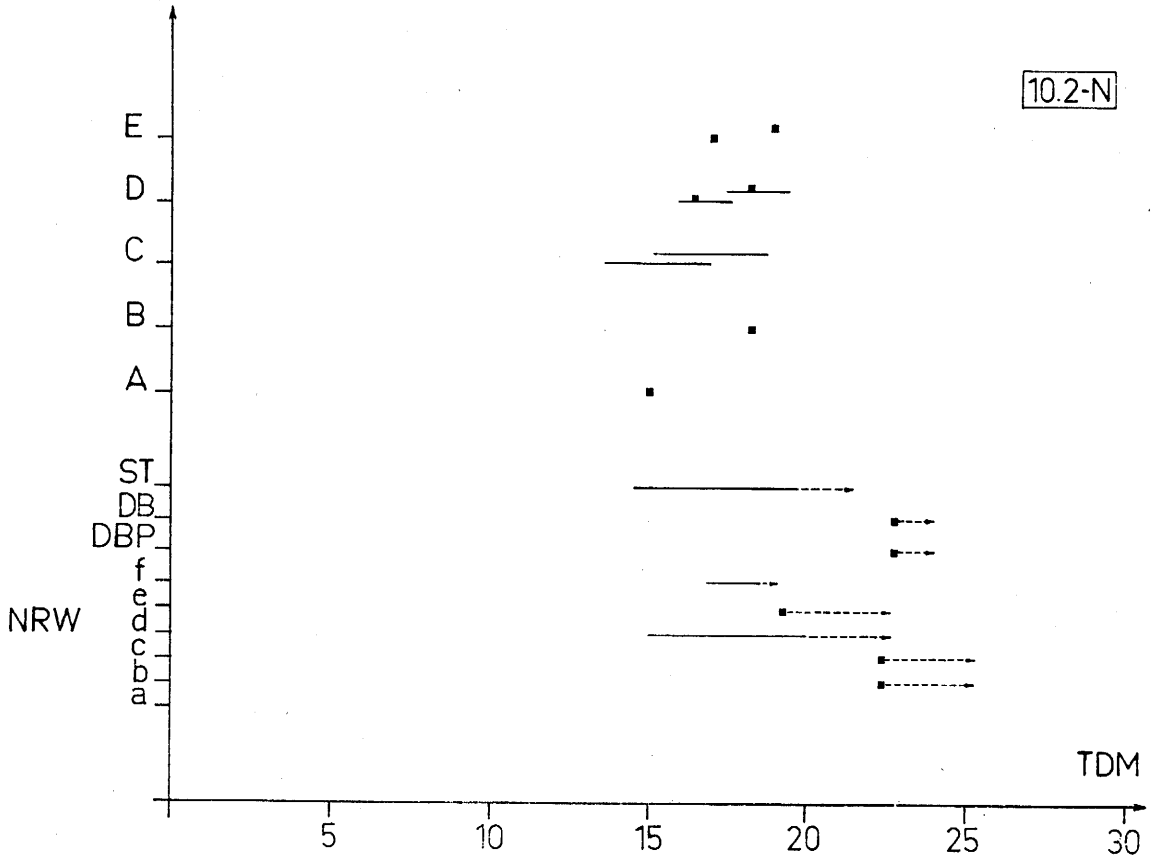
1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	35–45 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung

Deutsche Revisions- und Treuhand-A.G. Frankfurt am Main


10.2-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


10.2-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

Selbständige verantwortliche Tätigkeit in einem schwierigen Spezialgebiet nach allgemeinen Richtlinien.

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 10.3.

BRANCHE:

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 2 Jahre praktische und theoretische Ausbildung in **allen** Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Etwa 20 Jahre Beschäftigung in verschiedenen Betriebsbereichen. Längerer Einsatz im wahrzunehmenden Arbeitsgebiet

(VI) EINKOMMEN

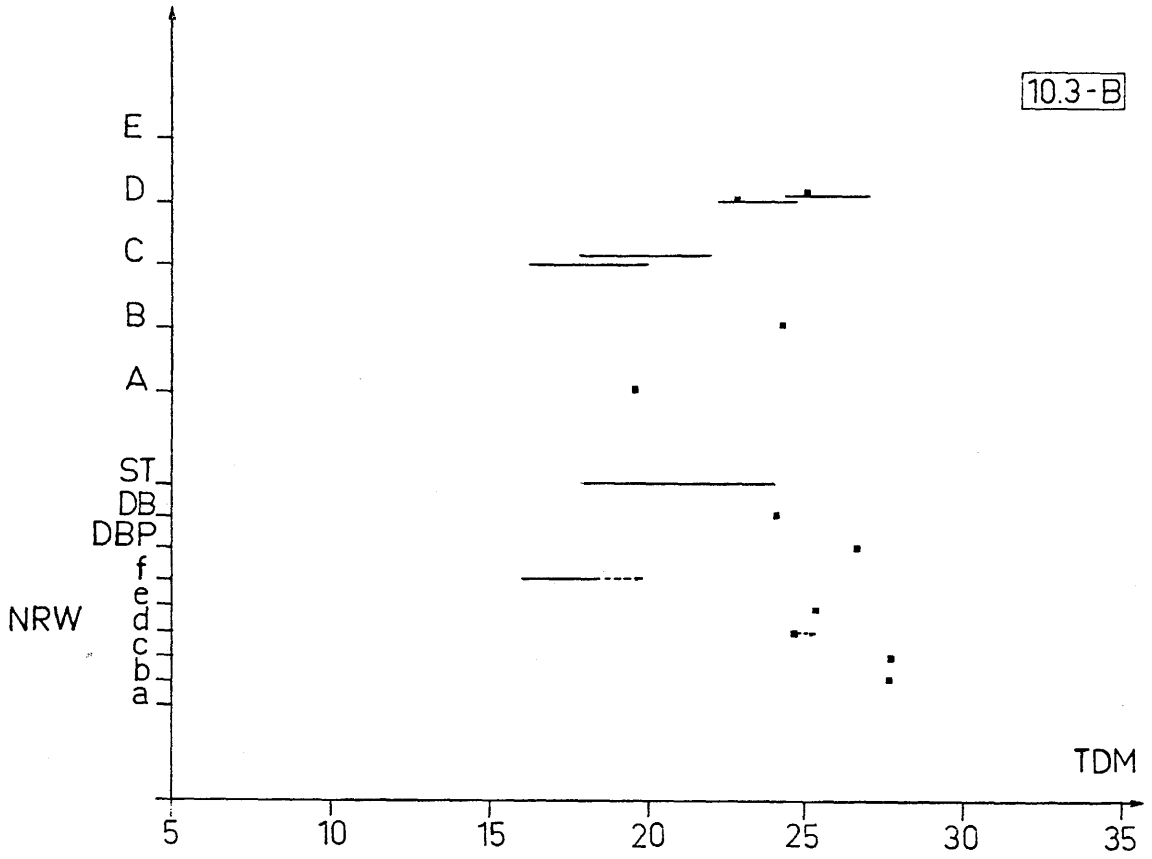
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

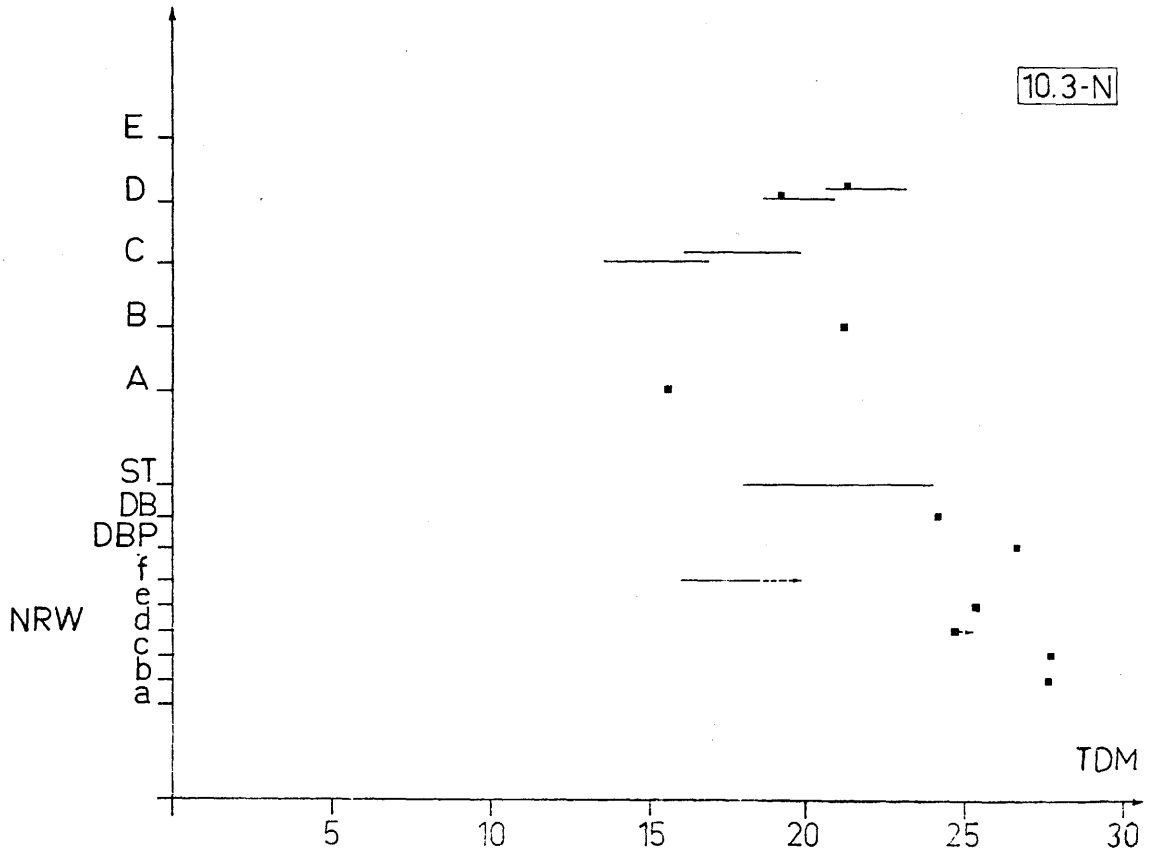
1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	35–45 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung

Deutsche Revisions- und Treuhand-A.G. Frankfurt am Main


10.3-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


10.3-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 10.4.

BRANCHE:

Bearbeiten eines schwierigen, mehrere Sachgebiete umfassenden Aufgabenbereiches nach allgemeinen Richtlinien, wobei in erheblichem Maße eigene Initiative zu entwickeln ist.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	◀
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 2 Jahre praktische und theoretische Ausbildung in **allen** Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Qualifizierte Fachkenntnisse im gesamten Aufgabengebiet. Etwa 25 Jahre Beschäftigung in verschiedenen Betriebsbereichen. Längerer Einsatz im wahrzunehmenden Arbeitsgebiet

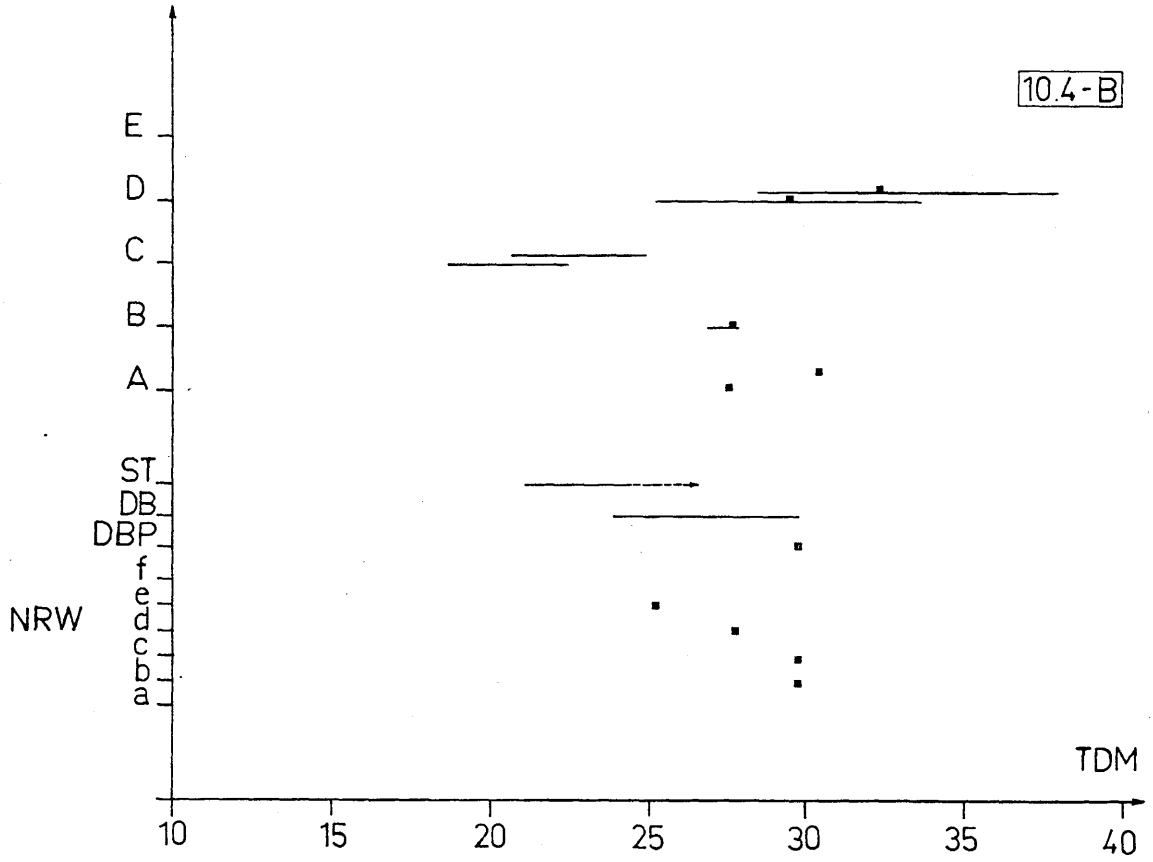
(VI) EINKOMMEN

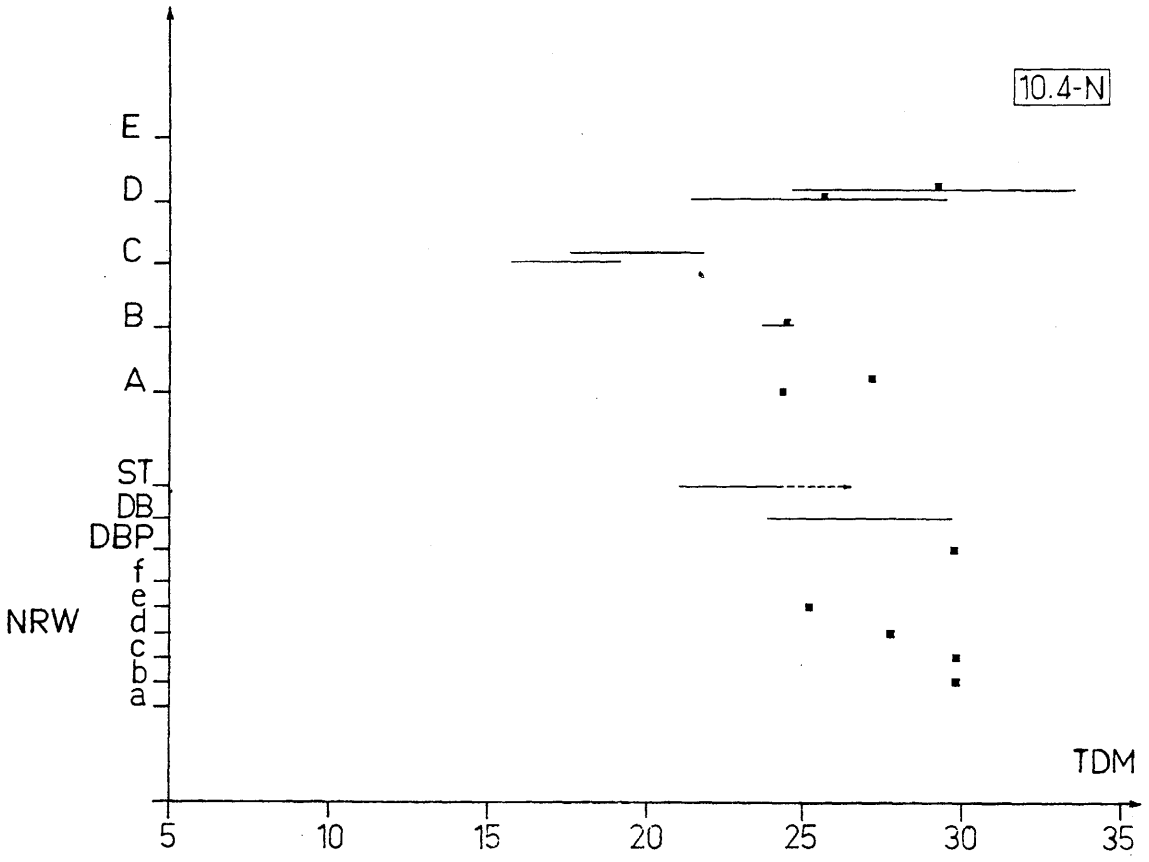
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	45–55 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag:*)				
b) Tarifgruppe:*)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u.a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


10.4-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
10
15
20
25
30
35
40


10.4-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 11.1.

BRANCHE:

Selbständiges Bearbeiten eines **technischen** Sachgebietes nach Richtlinien, wobei Entscheidungen zu treffen sind und eigene Initiative zu entwickeln ist.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	◀
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung, vorwiegend in den technischen Bereichen des Betriebes, nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

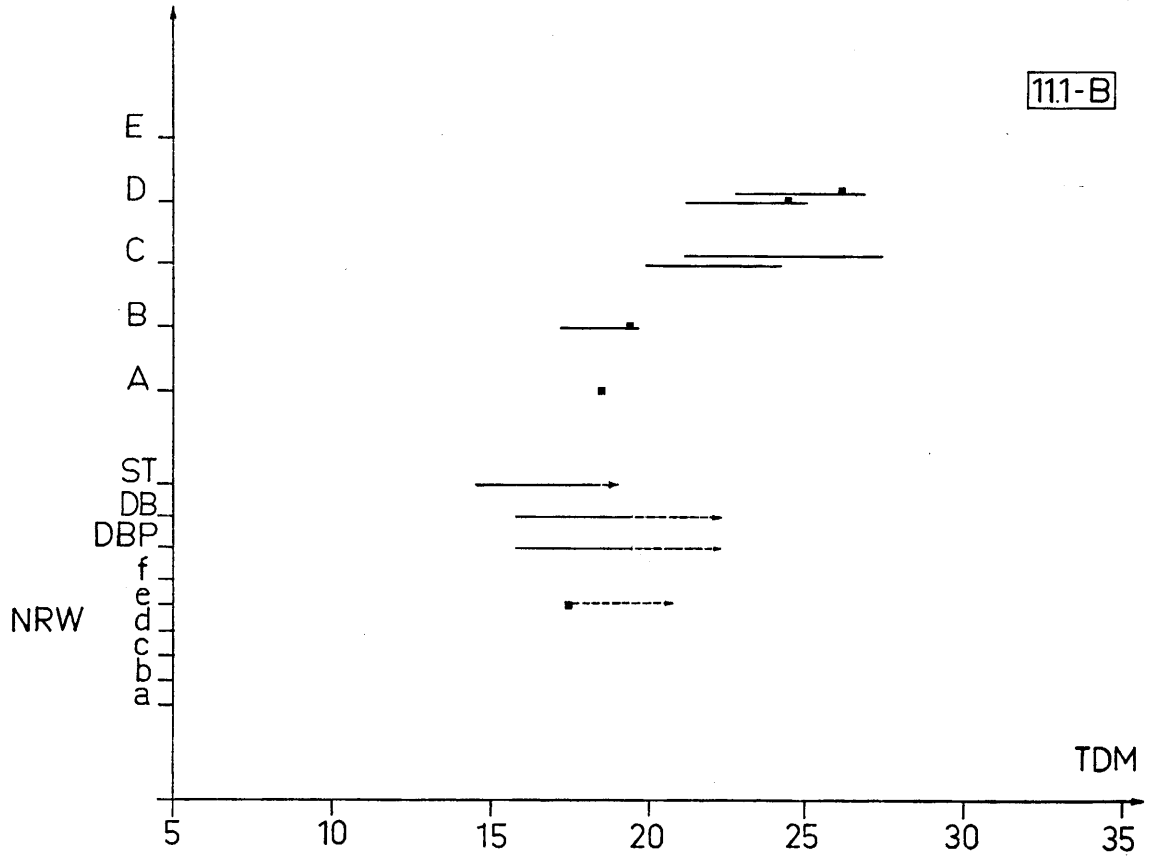
(VI) EINKOMMEN

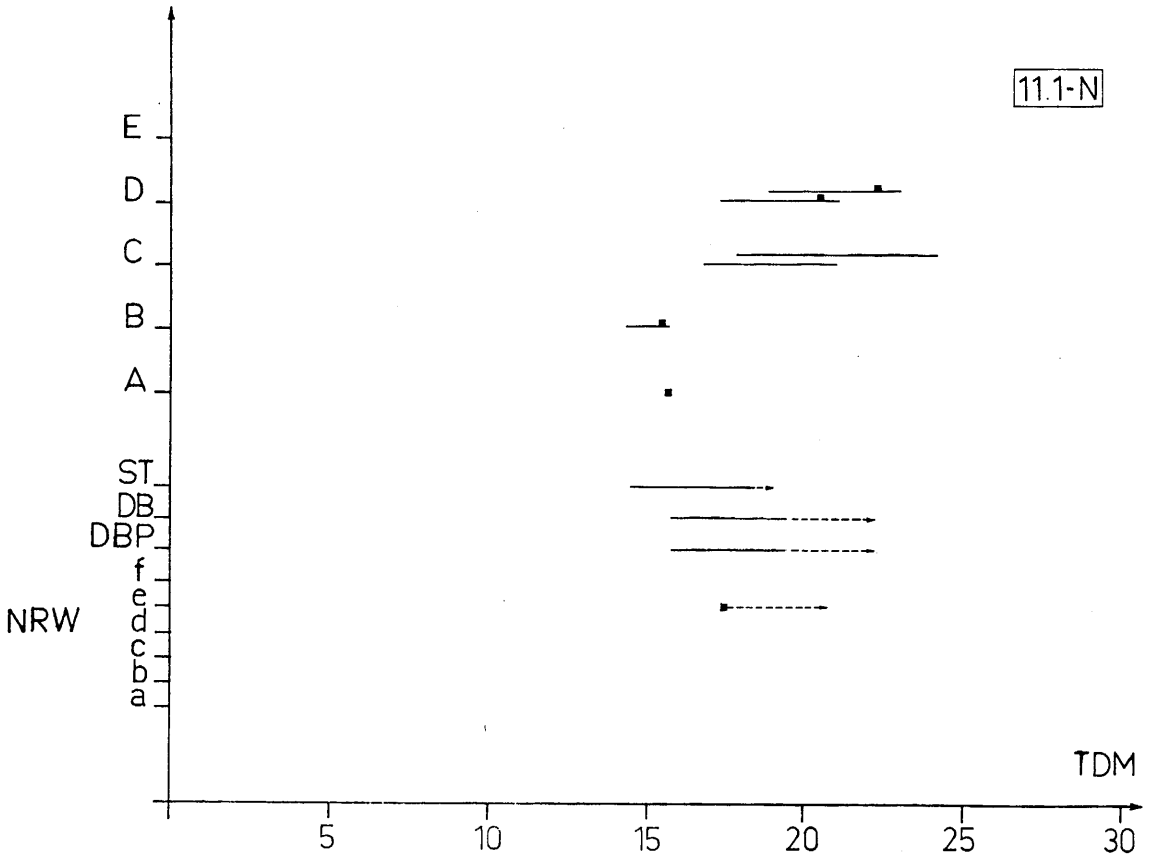
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

		Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
1. Persönl. Verhältnisse					
a) Familienstand:	verheiratet				
b) Lebensalter:	28–35 Jahre				
2. Einstufung:					
a) Tarifvertrag:*)					
b) Tarifgruppe:*)					
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten		[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):					
a) Leistungszulage		[DM/Mo]			
b)		[DM/Mo]			
c)		[DM/Mo]			
d)		[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage					
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren		[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren		[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


11.1-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


11.1-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 11.2.

BRANCHE:

Verantwortliches Bearbeiten eines **technischen** Aufgabengebietes, das einfache und schwierige technische Vorgänge aus verschiedenen Sachgebieten umfaßt, nach Richtlinien und allgemeinen Anweisungen, wobei schwierige Entscheidungen zu treffen sind und eigene Initiative zu entwickeln ist. Überwachen und Abstimmen der Arbeiten in den Sachgebieten; Zusammenfassen der Bearbeitung von Einzelergebnissen.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	◀
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung, vorwiegend in den technischen Bereichen des Betriebes, nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Etwa 15 Jahre Beschäftigung in verschiedenen technischen Aufgabengebieten. Längerer Einsatz im wahrzunehmenden Arbeitsgebiet

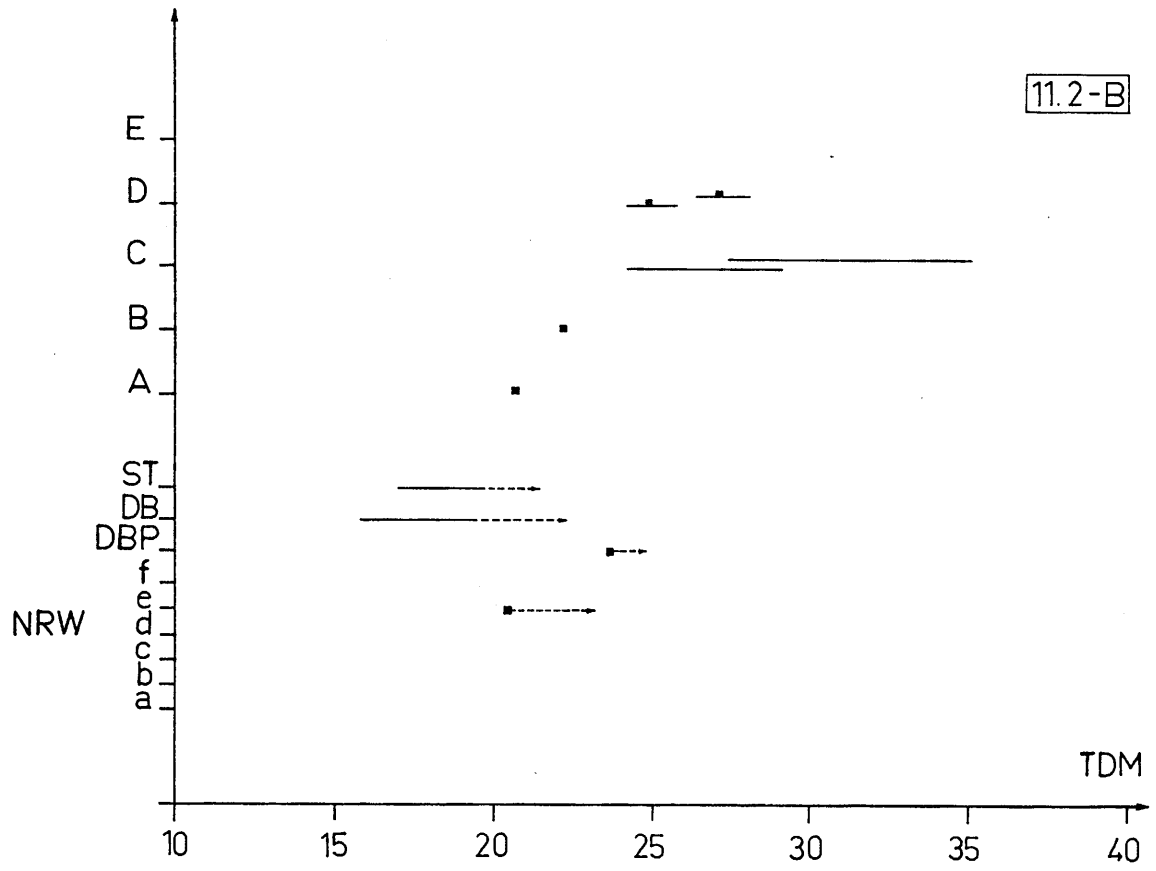
(VI) EINKOMMEN

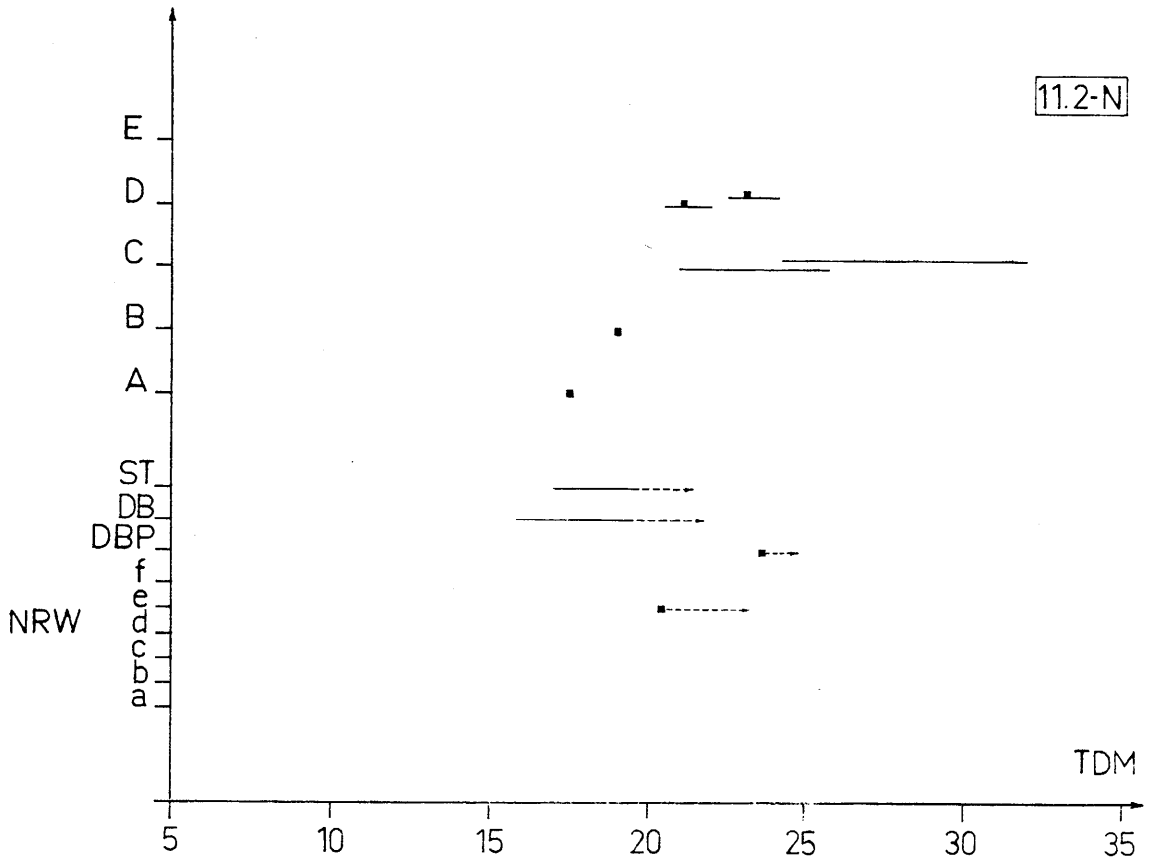
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	35–45 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z. B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


11.2-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
10
15
20
25
30
35
40


11.2-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 11.3.

BRANCHE:

Selbständige verantwortliche Tätigkeit in einem schwierigen **technischen** Spezialgebiet nach allgemeinen Richtlinien.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	◀
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung vorwiegend in den technischen Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Etwa 20 Jahre vielseitige Beschäftigung in den einzelnen Sachgebieten der Fachsparte. Längerer Einsatz in dem wahrzunehmenden Arbeitsgebiet

(VI) EINKOMMEN

(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

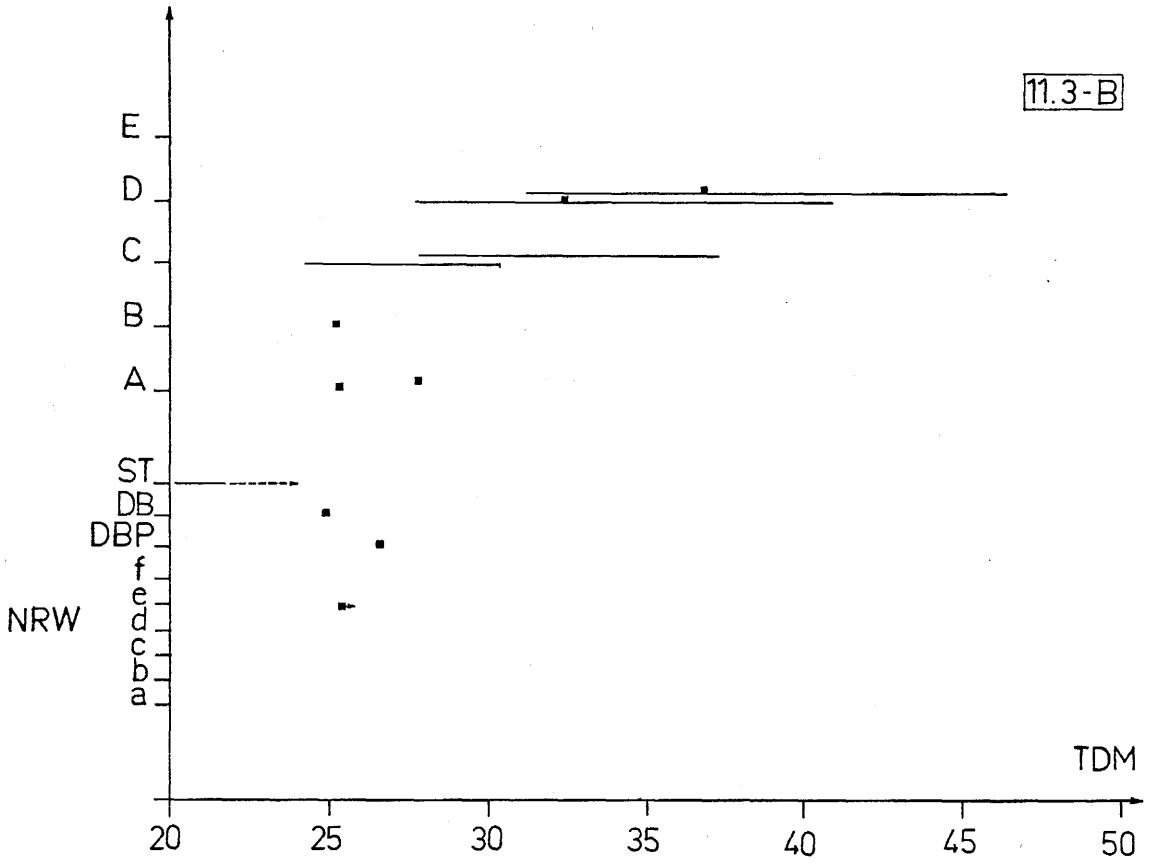
1. Persönl. Verhältnisse	
a) Familienstand:	verheiratet
b) Lebensalter:	40–50 Jahre
2. Einstufung:	
a) Tarifvertrag: *)	
b) Tarifgruppe: *)	

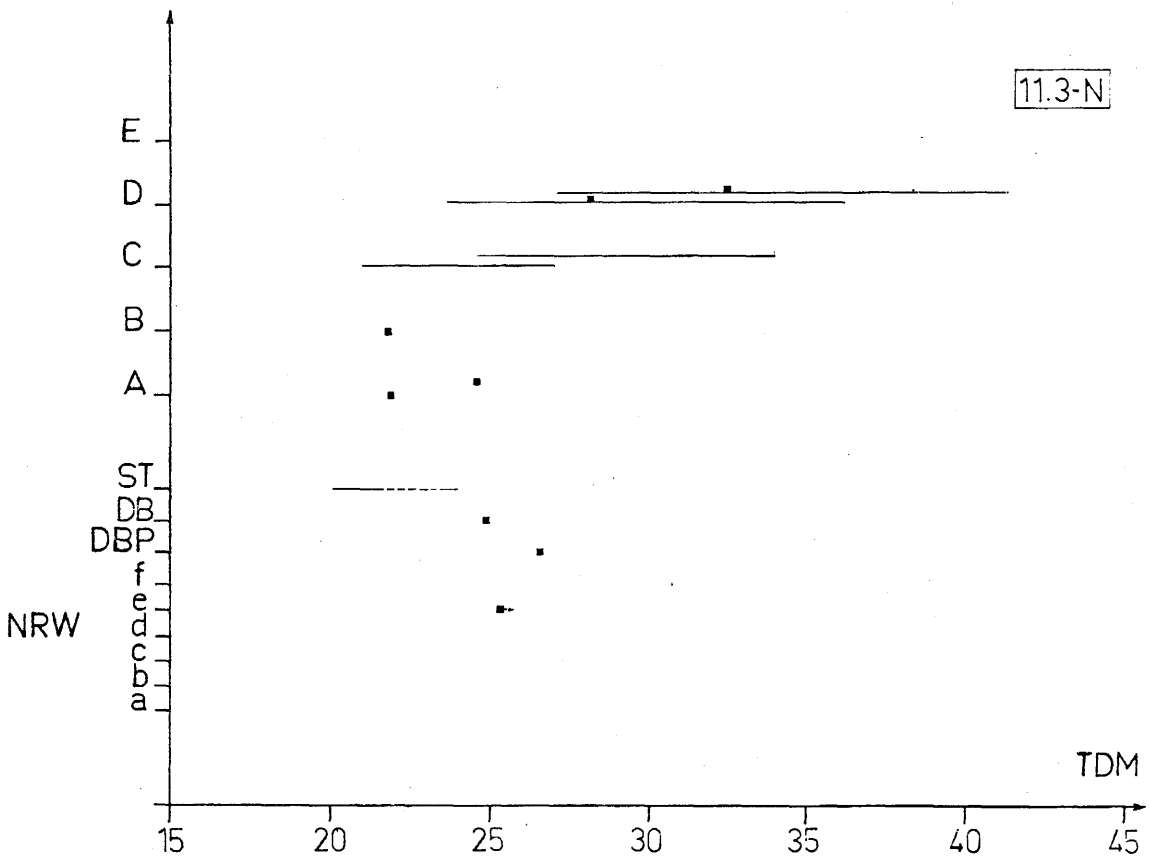
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung

Deutsche Revisions- und Treuhand-A.G. Frankfurt am Main


11.3-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
20
25
30
35
40
45
50


11.3-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
15
20
25
30
35
40
45

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 11.4.

BRANCHE:

Bearbeiten eines schwierigen, **technische** Aufgaben in mehreren Sachgebieten umfassenden Aufgabenbereiches nach allgemeinen Richtlinien, wobei in erheblichem Maße eigene Initiative zu entwickeln ist.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	◀
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung vorwiegend in den technischen Bereichen des Betriebes, nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Etwa 25 Jahre besonders vielseitige Beschäftigung in zahlreichen Sachgebieten der Fachsparte; qualifizierte Fachkenntnisse in dem wahrzunehmenden Arbeitsgebiet

(VI) EINKOMMEN

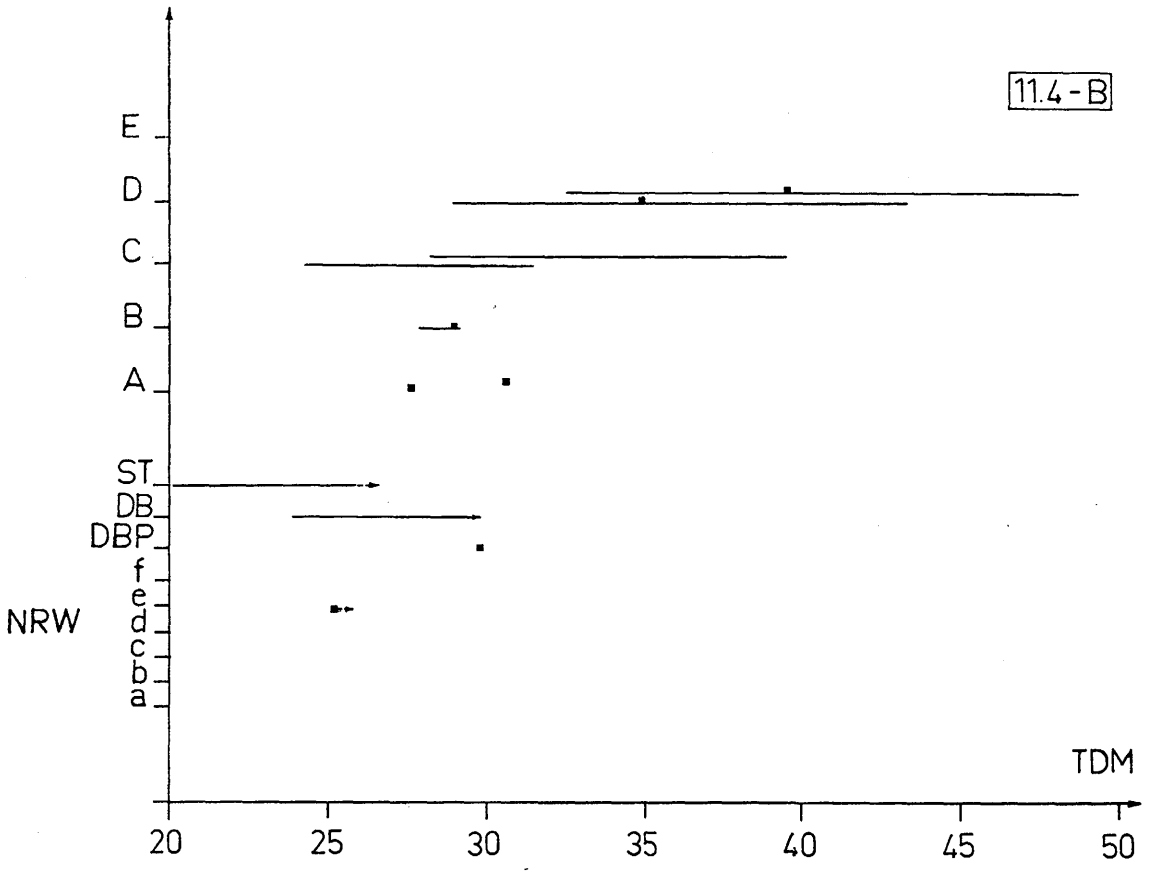
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

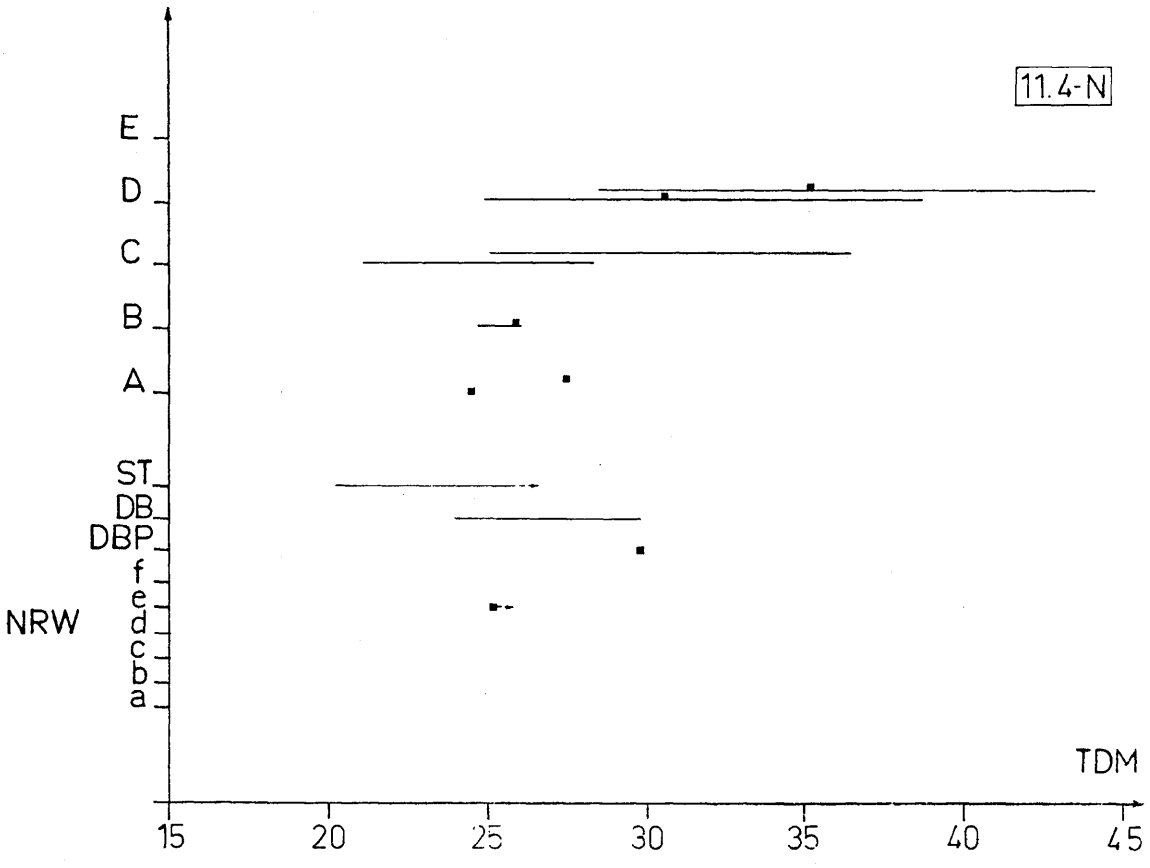
1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	45–55 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag:*)				
b) Tarifgruppe:*)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u.a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung

Deutsche Revisions- und Treuhand-A.G. Frankfurt am Main


11.4-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
20
25
30
35
40
45
50


11.4-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
15
20
25
30
35
40
45

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 15.1.

BRANCHE:

Bearbeiten von Vorgängen im **Personal-** und/oder Sozialwesen nach Richtlinien und allgemeinen Anweisungen, wie z.B. das verwaltungsmäßige Abwickeln von Einstellungen und Entlassungen oder das verwaltungsmäßige Abwickeln von Versetzungen einschließlich der Vorarbeiten für die Übernahme von Lohnempfängern in den Status von Gehaltsempfängern. Führen von Personalakten, der Urlaubs- u. Abwesenheitskartei. Zusammenstellen und Auswerten von einschlägigen Unterlagen, Klären von Unstimmigkeiten, Vorbereiten von Schriftwechsel und ähnliches. Aufschreibung über die Personalverwendung.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	} ◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur	}	-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 2 Jahre praktische und theoretische Ausbildung in **allen** Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

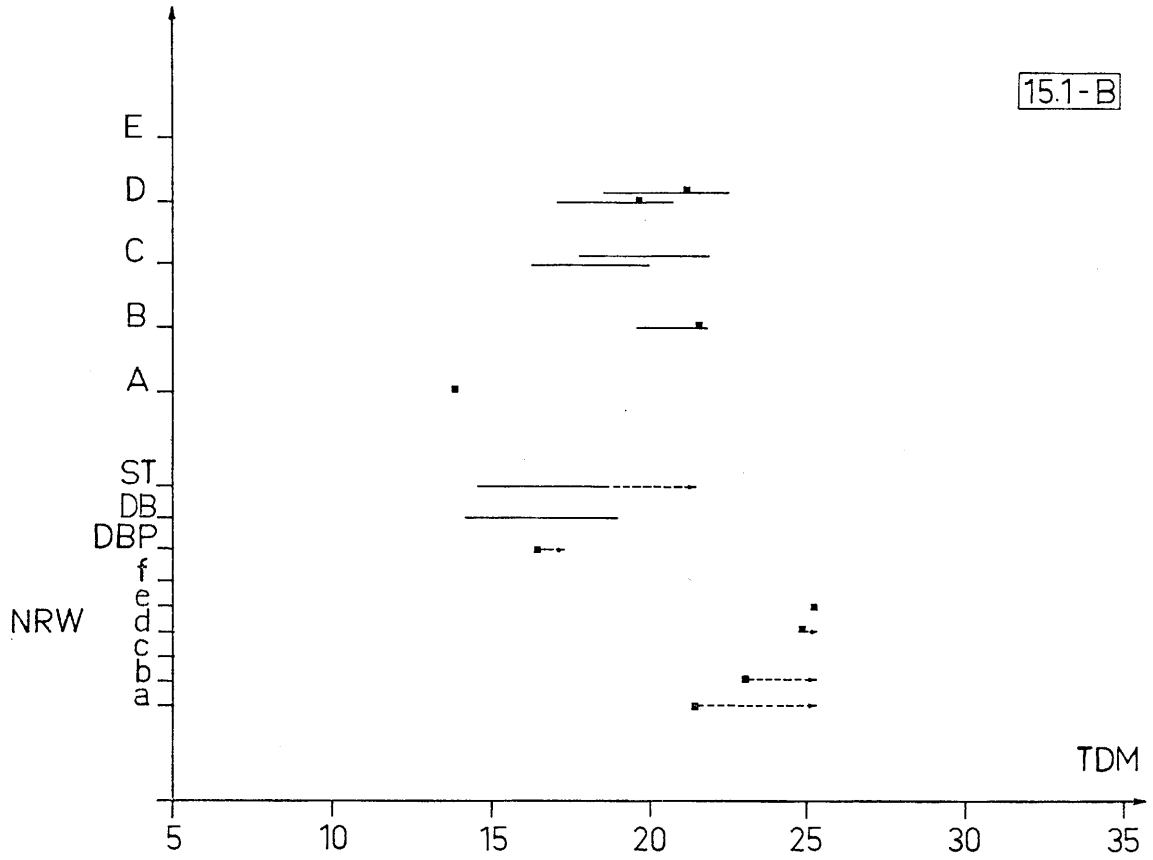
(VI) EINKOMMEN

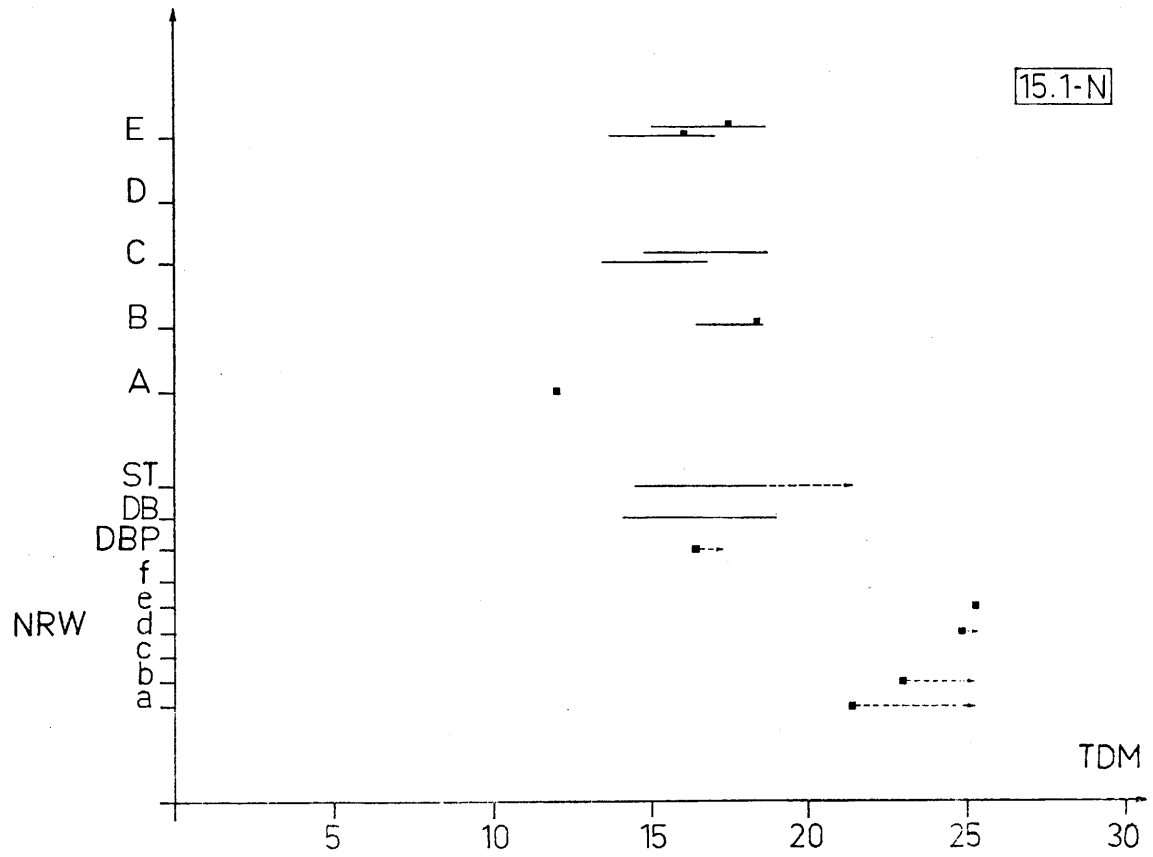
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	28–35 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag:*)				
b) Tarifgruppe:*)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


15.1-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


15.1-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 15.2.

BRANCHE:

Bearbeiten von schwierigen Sonderfällen im **Personal-** und/oder **Sozialwesen,** von Personalbewegungsmaßnahmen wie Einstellungen und Versetzungen unter Prüfen von Möglichkeiten interner Stellenbesetzung. Planstellen-, Urlaubs-, Krankheits- und sonstige Abwesenheitskontrollen. Einschlägige rechtliche sowie interne Rahmenvorschriften, die jedoch Raum für persönliche Entscheidungen und Initiative lassen, sind zu beachten.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß		-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 2 Jahre praktische und theoretische Ausbildung in **allen** Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Qualifizierte Fachkenntnisse im Personal- und Sozialwesen. Etwa 15 Jahre Berufserfahrung. Längerer Einsatz im wahrzunehmenden Arbeitsgebiet

(VI) EINKOMMEN

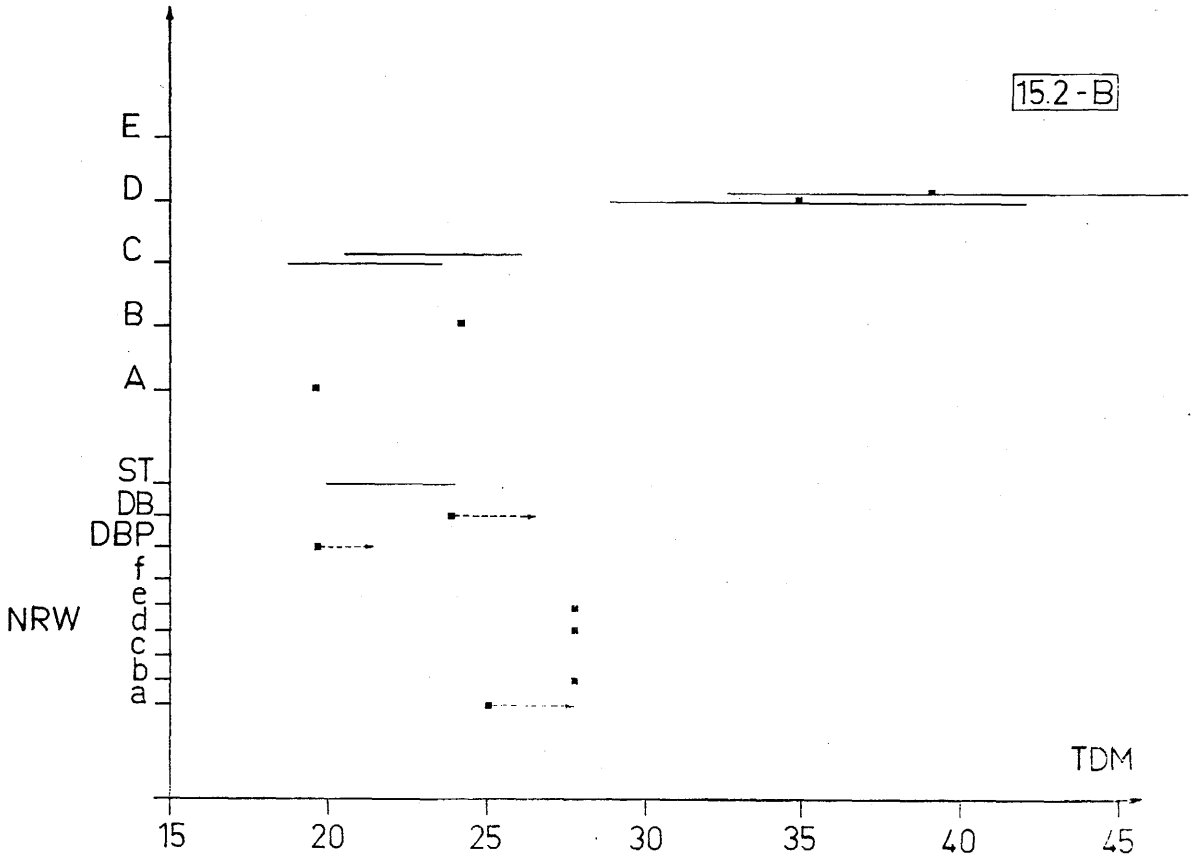
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

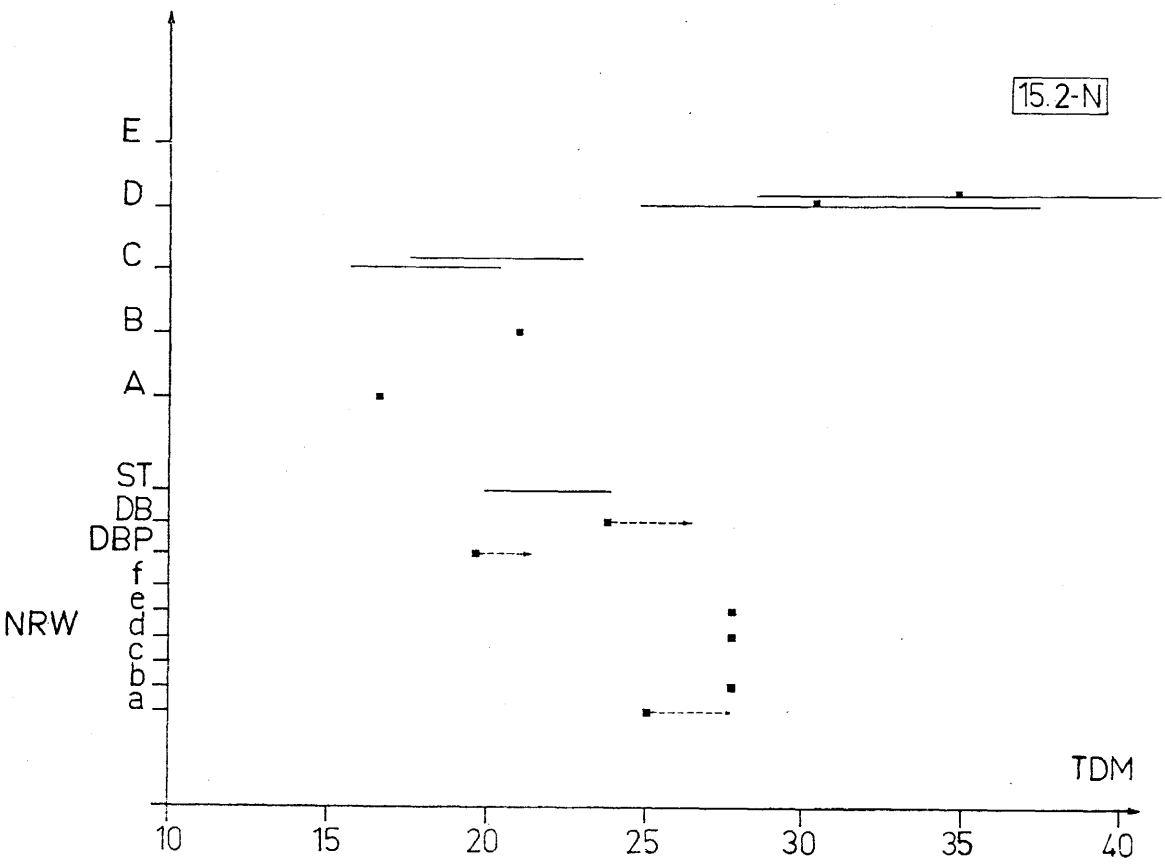
1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	35–45 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag:*)				
b) Tarifgruppe:*)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung

Deutsche Revisions- und Treuhand-A.G. Frankfurt am Main


15.2-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
15
20
25
30
35
40
45


15.2-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
10
15
20
25
30
35
40

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 15.3.

BRANCHE:

Selbständiges Bearbeiten von schwierigen Vorgängen im **Personal-** und/oder **Sozialwesen,** wobei bedeutsame Entscheidungen nach Richtlinien zu treffen sind.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	◀
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	} ◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur	}	-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 2 Jahre praktische und theoretische Ausbildung in **allen** Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Besonders qualifizierte Fachkenntnisse im Personal- und Sozialwesen. Etwa 20 Jahre Berufserfahrung. Längerer Einsatz im wahrzunehmenden Arbeitsgebiet

(VI) EINKOMMEN

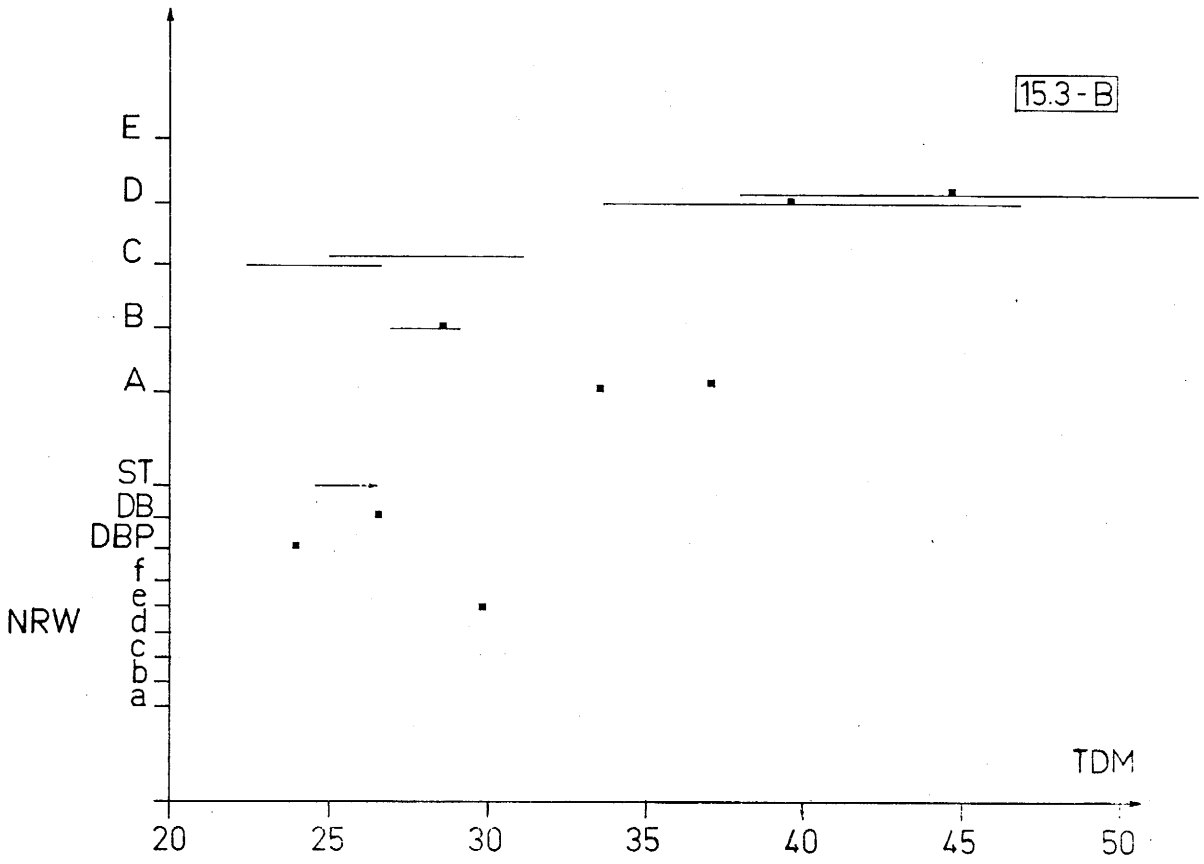
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

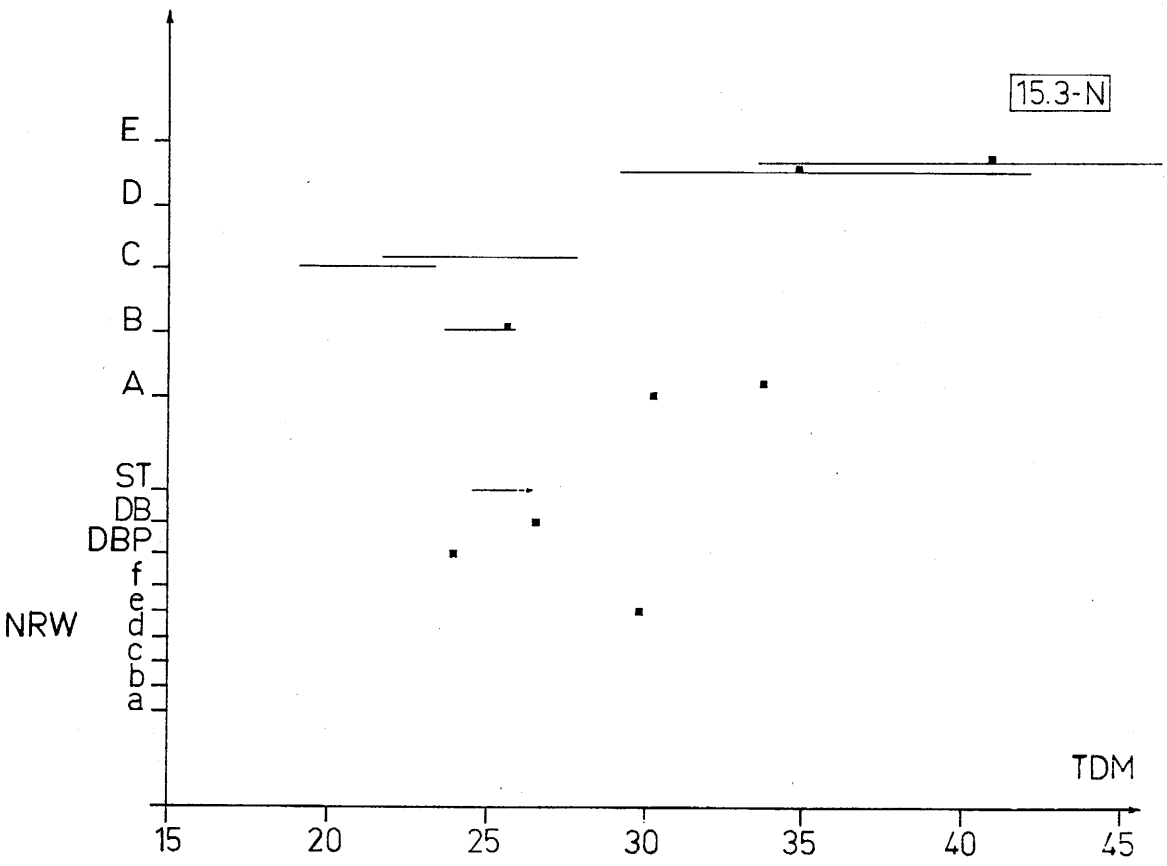
		Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
1. Persönl. Verhältnisse					
a) Familienstand:	verheiratet				
b) Lebensalter:	45–55 Jahre				
2. Einstufung:					
a) Tarifvertrag:*)					
b) Tarifgruppe:*)					
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten		[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):					
a) Leistungszulage		[DM/Mo]			
b)		[DM/Mo]			
c)		[DM/Mo]			
d)		[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage					
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren		[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren		[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung

Deutsche Revisions- und Treuhand-A.G. Frankfurt am Main


15.3-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
20
25
30
35
40
45
50


15.3-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
15
20
25
30
35
40
45

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 17.a

BRANCHE:

Selbständiges verantwortliches Bearbeiten und Erstellen von verschiedenen **Finanzberichten;** Durchführen aller dazu erforderlichen Nebenarbeiten.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 2 Jahre praktische und theoretische Ausbildung in **allen** Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

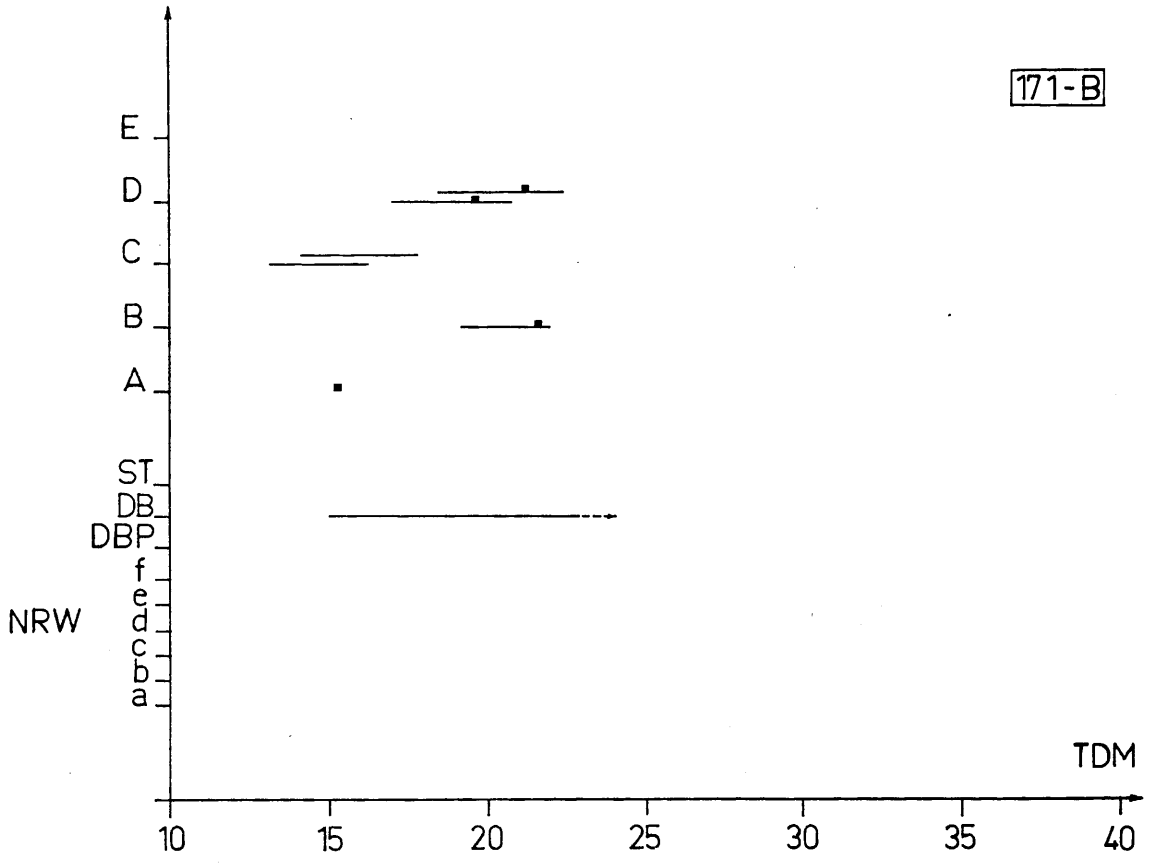
(VI) EINKOMMEN

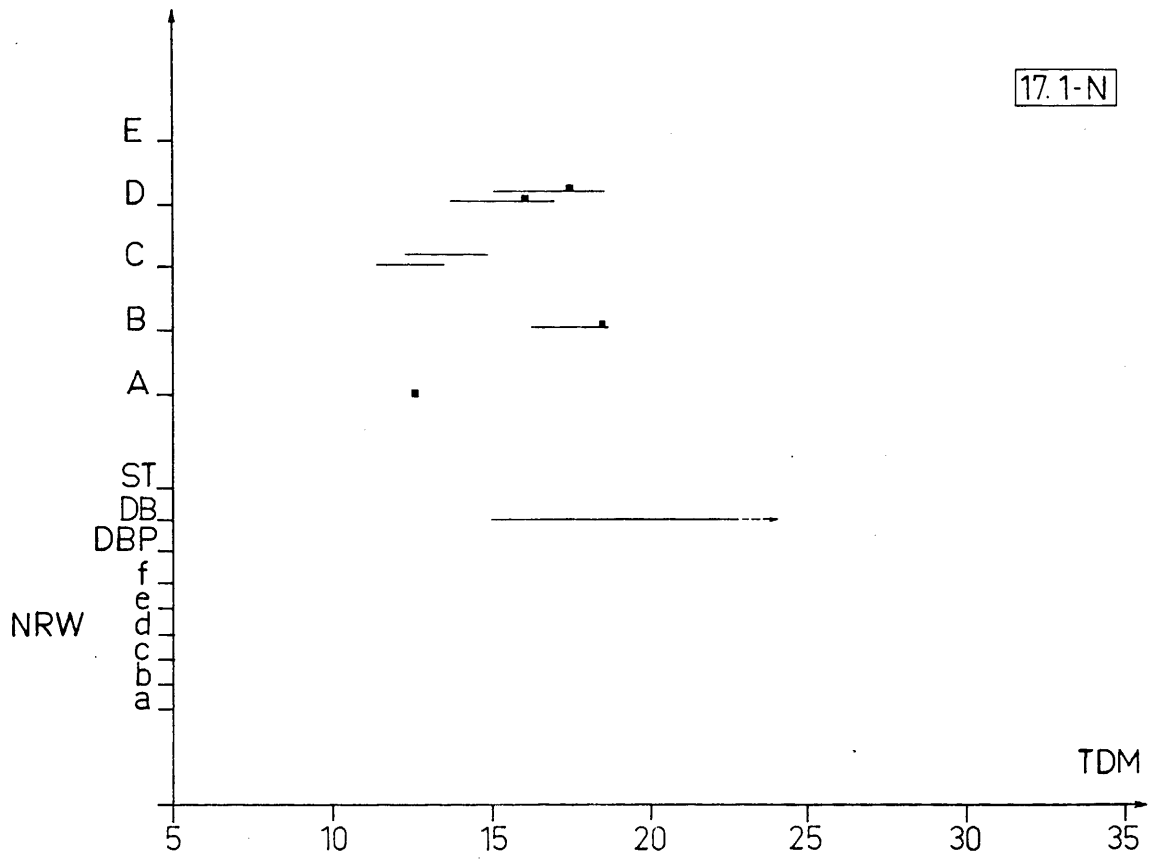
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	28–35 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag:*)				
b) Tarifgruppe:*)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


17.1-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
10
15
20
25
30
35
40


17.1-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 17.c

BRANCHE:

Selbständiges verantwortliches Führen aller buchmäßigen Unterlagen über das gesamte **Anlagevermögen** in einem bestimmten Bereich. Erstellen erforderlicher Meldungen, Prüfen und Klären festgestellter Unterschiede.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 2 Jahre praktische und theoretische Ausbildung in **allen** Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Besondere Fachkenntnisse im wahrzunehmenden Arbeitsgebiet. Etwa 20 Jahre Berufserfahrung

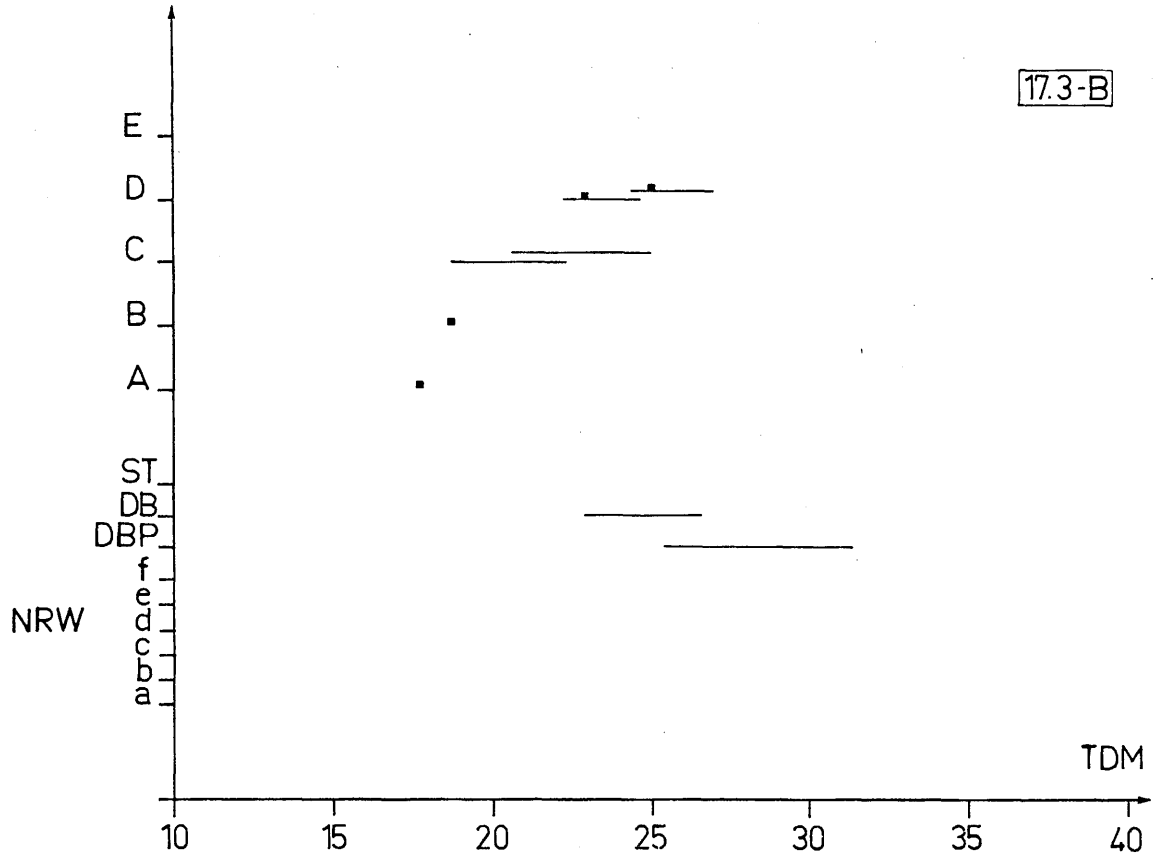
(VI) EINKOMMEN

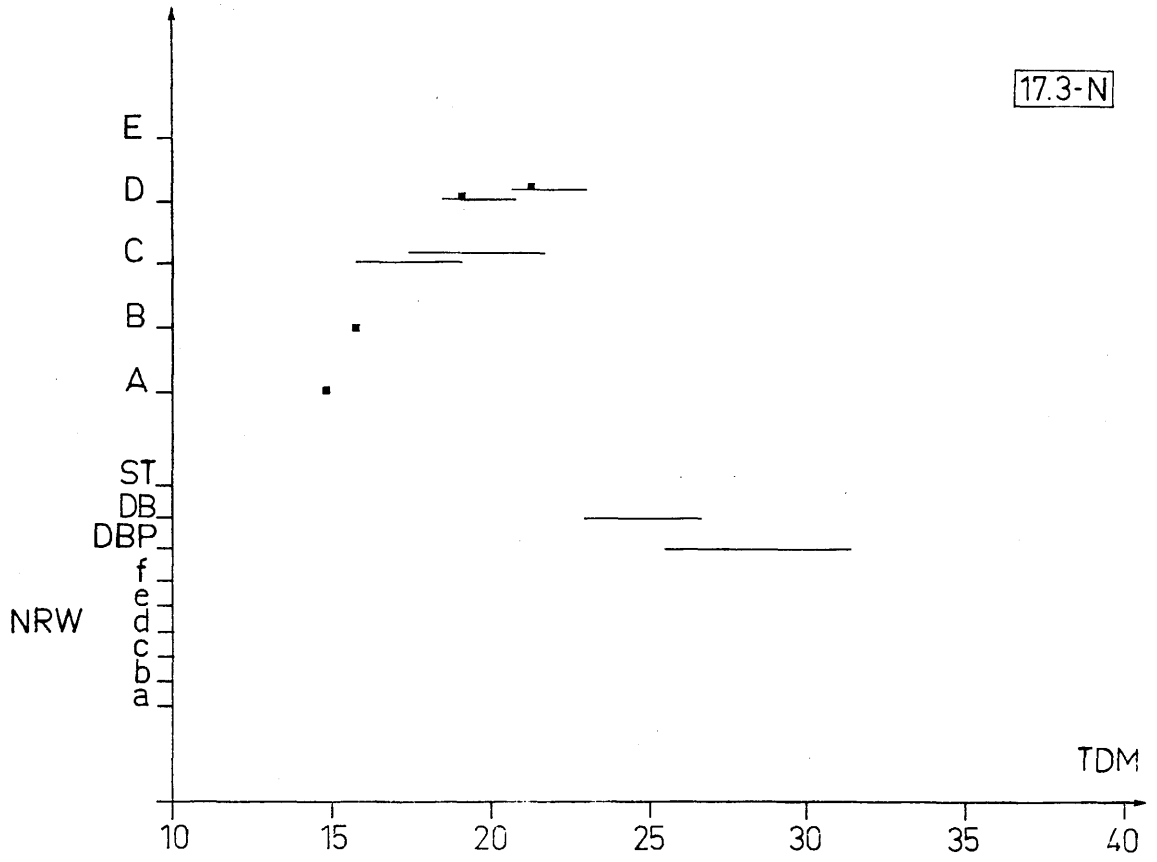
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	40–50 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u.a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


17.3-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
10
15
20
25
30
35
40


17.3-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
10
15
20
25
30
35
40

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 17.d

BRANCHE:

Selbständiges verantwortliches Erledigen schwieriger Sonderarbeiten im Bereich des **Finanzwesens.**

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	} ◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur	}	-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 2 Jahre praktische und theoretische Ausbildung in **allen** Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Sehr gute und weitreichende Fachkenntnisse im wahrzunehmenden Arbeitsgebiet. Etwa 25 Jahre Berufserfahrung

(VI) EINKOMMEN

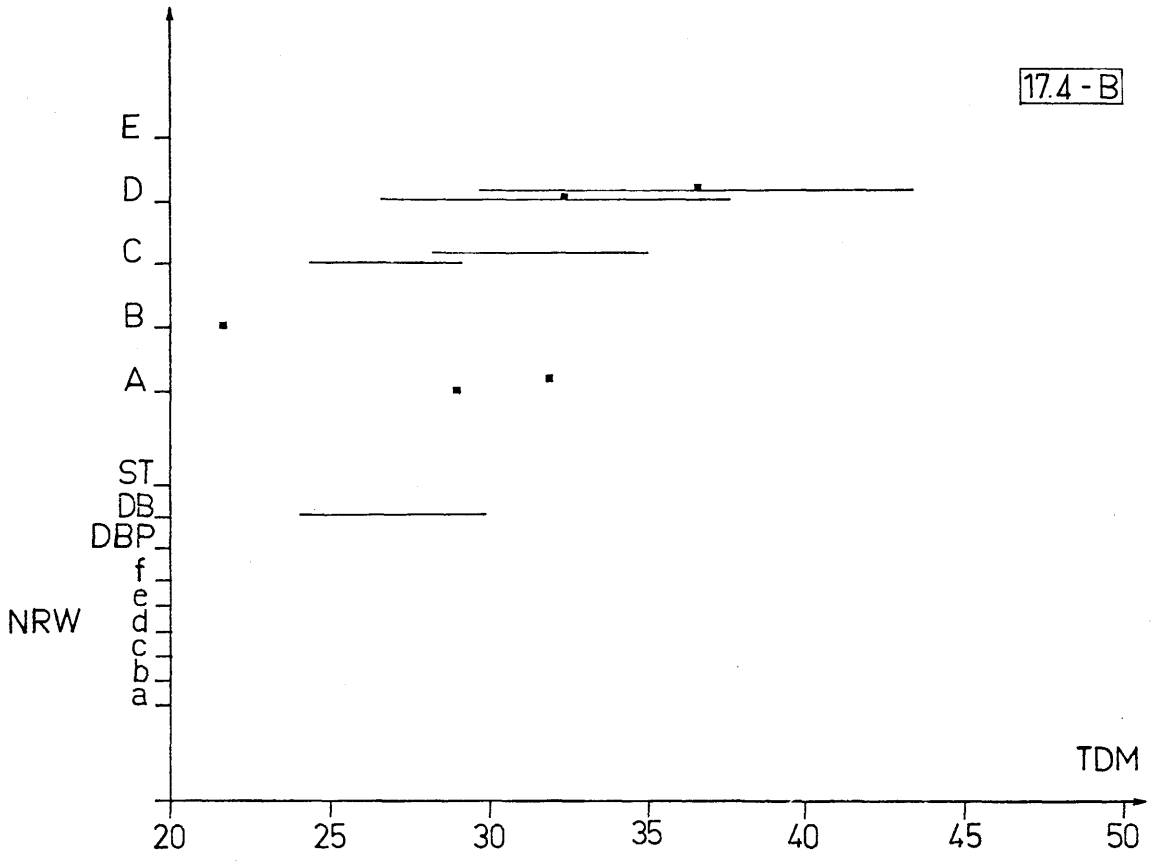
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

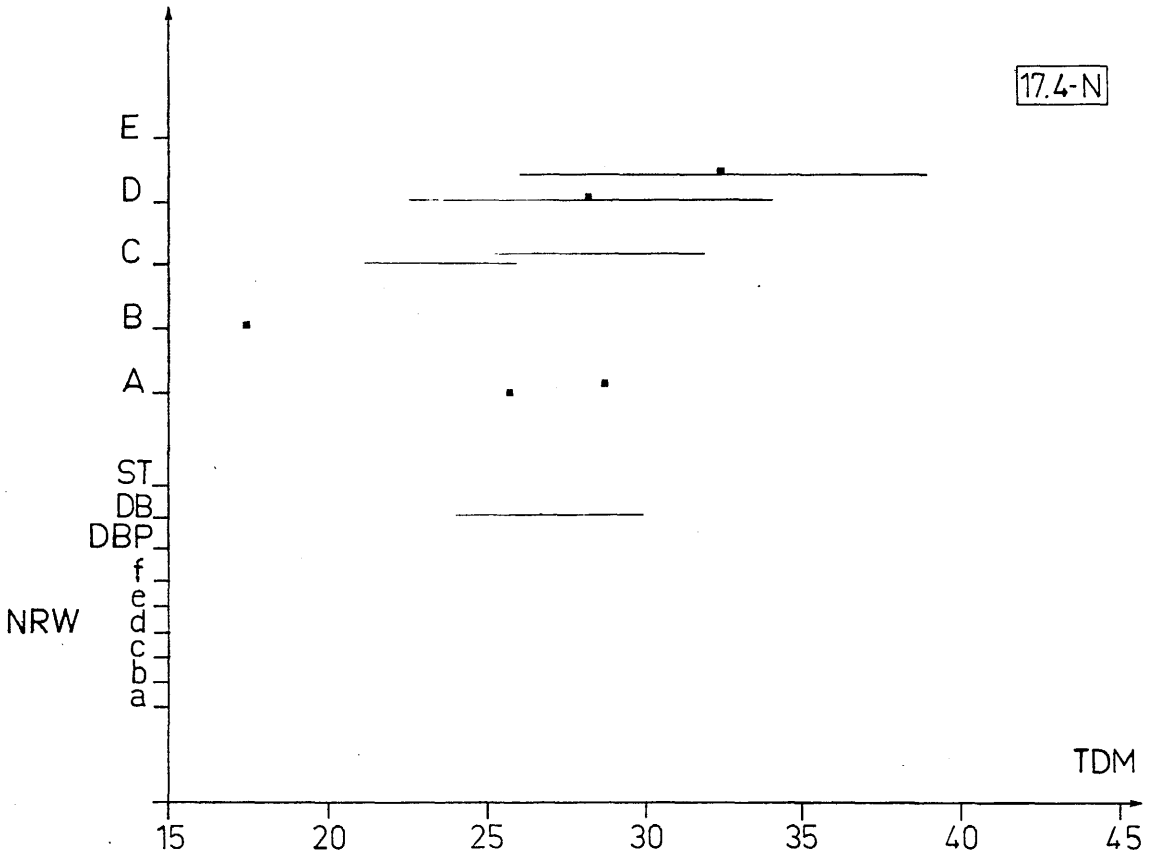
1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	45–55 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u.a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung

Deutsche Revisions- und Treuhand-A.G. Frankfurt am Main


17.4 - B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
20
25
30
35
40
45
50


17.4-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
15
20
25
30
35
40
45

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 18.2.

BRANCHE:

Gehobene selbständige verantwortliche Tätigkeit. Erledigen besonders schwieriger **nicht-technischer** Aufgaben eines Fachbereiches oder Spezialaufgaben **als hochqualifizierte** Kraft.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	◀
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 2 Jahre praktische und theoretische Ausbildung in **allen** Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Etwa 25 Jahre Berufserfahrung bei Einsatz in verschiedenen Aufgabengebieten des Betriebes

(VI) EINKOMMEN

(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

1. Persönl. Verhältnisse	
a) Familienstand:	verheiratet
b) Lebensalter:	45–55 Jahre
2. Einstufung:	
a) Tarifvertrag:*)	
b) Tarifgruppe:*)	

	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u.a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 19.2.

BRANCHE:

Gehobene selbständige verantwortliche Tätigkeit. Erledigen besonders schwieriger **technischer** Aufgaben eines Fachbereiches oder von Spezialaufgaben als **hochqualifizierte** Kraft.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	◀
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	◀
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung vorwiegend in den technischen Bereichen des Betriebes
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer mündlichen und schriftlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Etwa 20 Jahre Berufserfahrung bei Einsatz in verschiedenen Aufgabengebieten des Betriebes

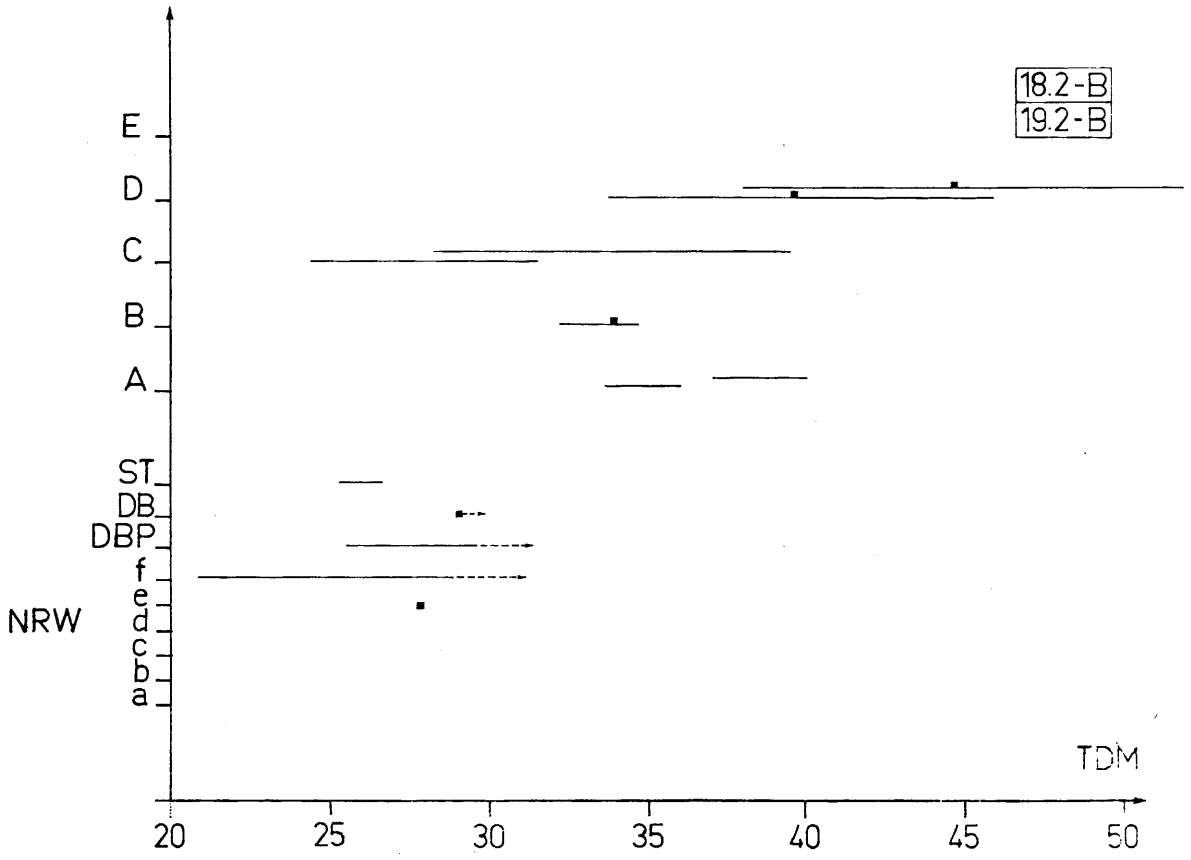
(VI) EINKOMMEN

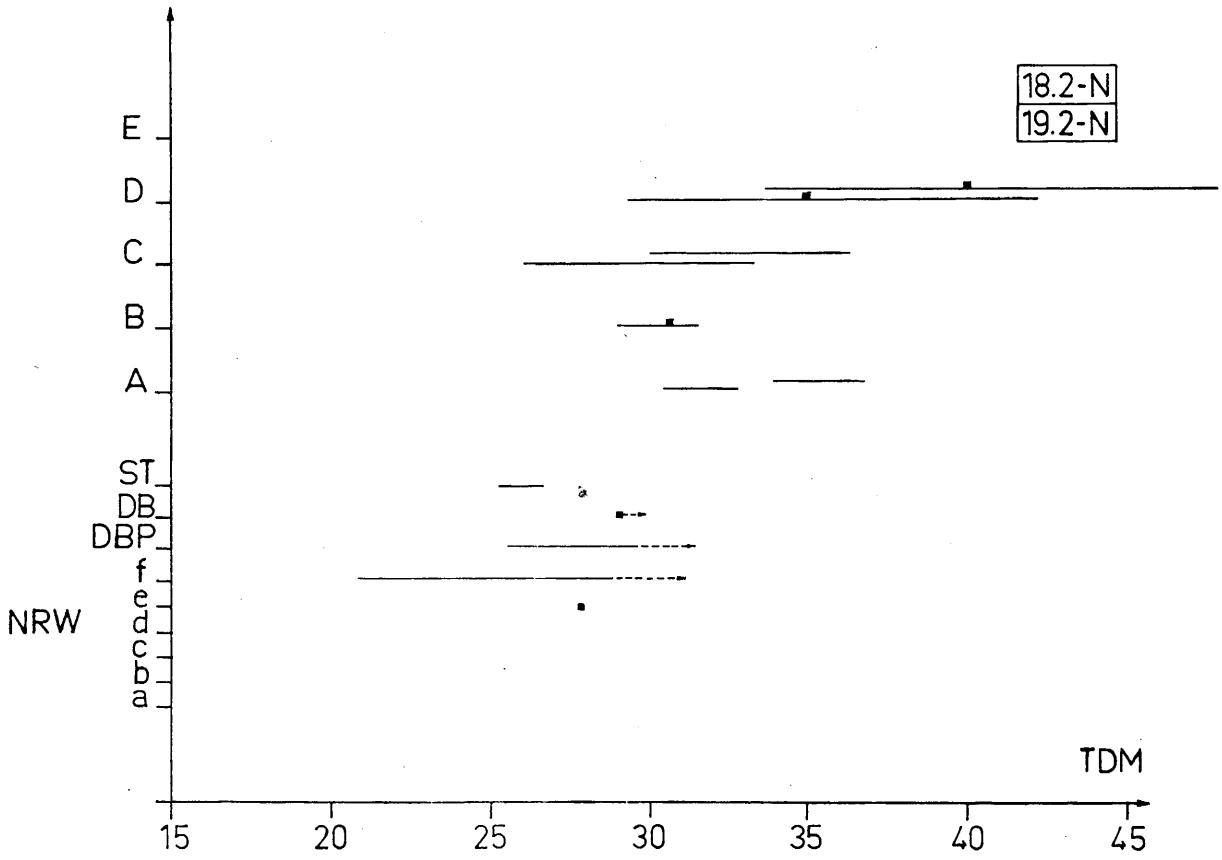
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	45–55 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


18.2-B
19.2-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
20
25
30
35
40
45
50


18.2-N
19.2-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
15
20
25
30
35
40
45

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 20.3.

BRANCHE:

Unmittelbares **Leiten** der Ausführung **eines Baues,** d.h. Erteilen maßgeblicher Weisungen und Anordnungen zur Errichtung eines Baues als eines Ganzen in technischer Hinsicht.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	◀
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung, vorwiegend in den bautechnischen Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Etwa 15 Jahre Berufserfahrung, längere Beschäftigung mit bautechnischen Fragen,

qualifizierte bautechnische Fachkenntnisse

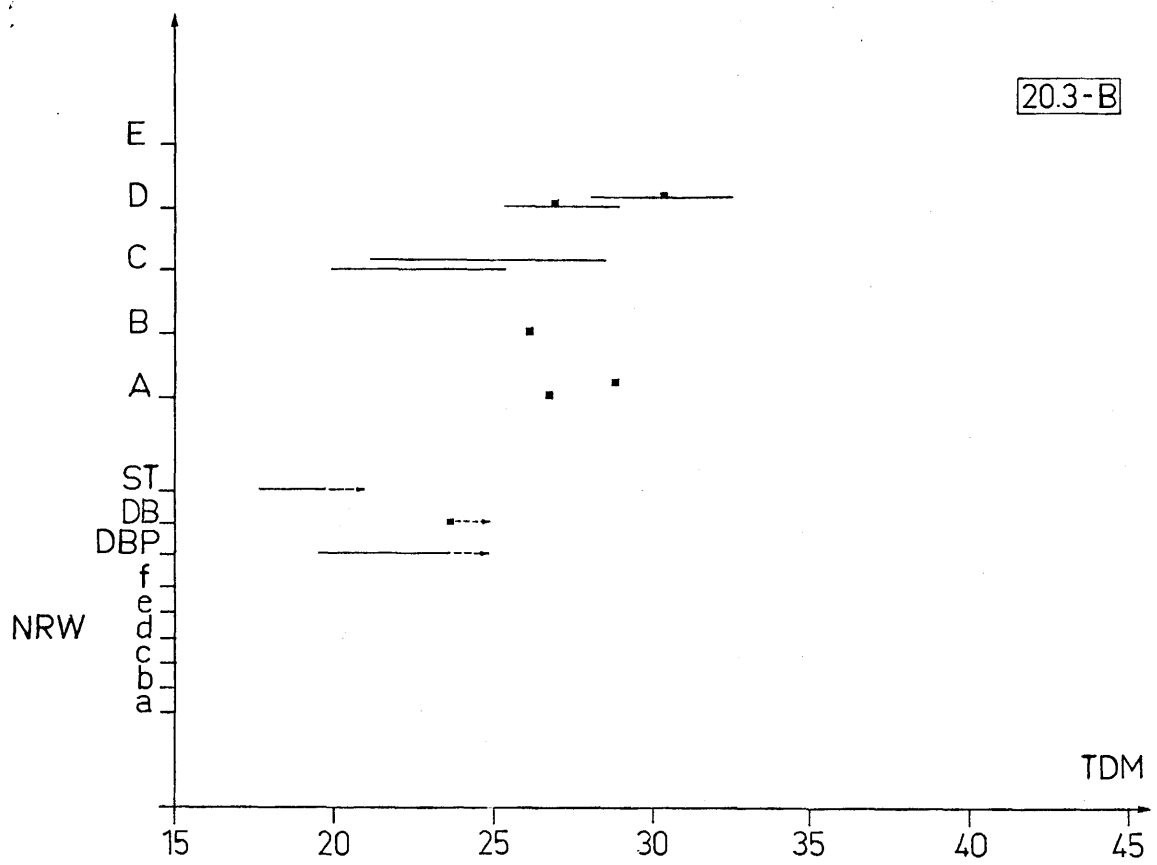
(VI) EINKOMMEN

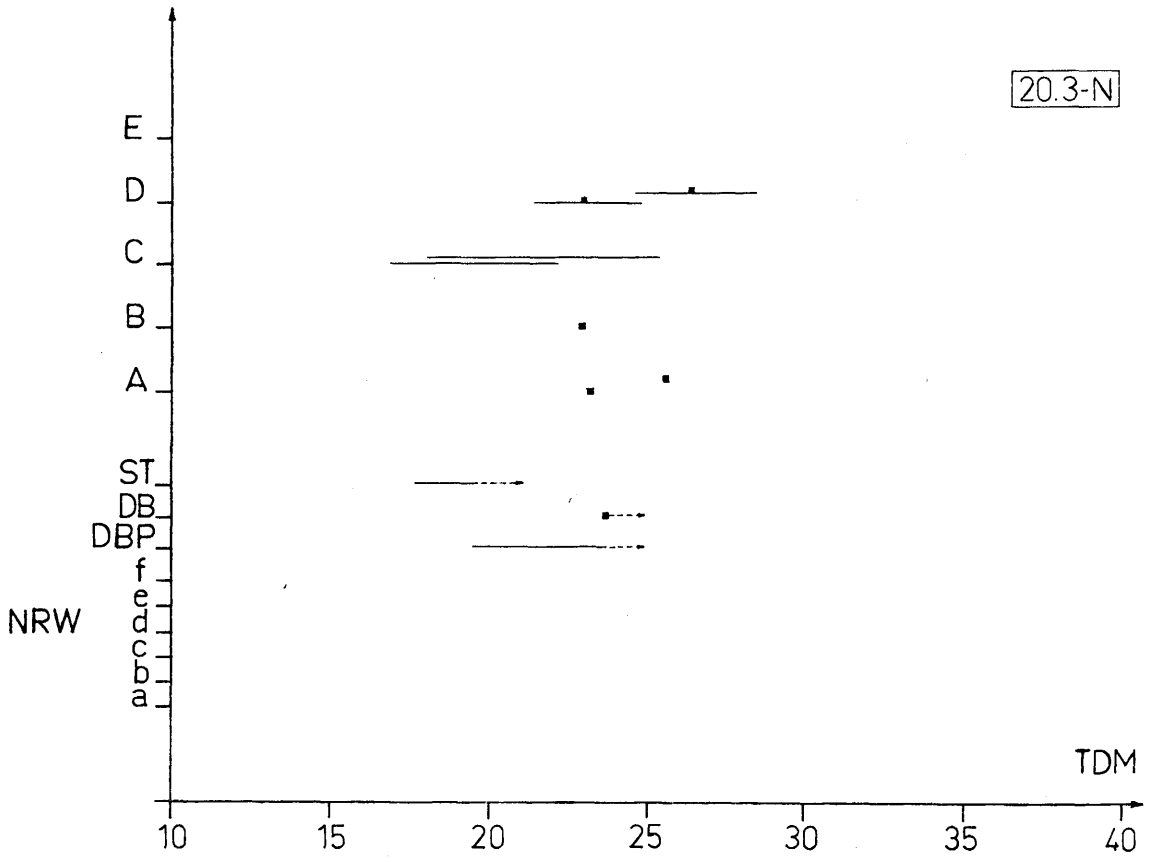
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	30–40 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag:*)				
b) Tarifgruppe:*)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u.a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65. Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


20.3-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
15
20
25
30
35
40
45


20.3-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
10
15
20
25
30
35
40

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 21.1.

BRANCHE:

Selbständiges Bearbeiten von schwereren **Bauvorhaben** im Hoch- und/oder Tiefbau. Konstruktionsarbeiten einschließlich erforderlicher Berechnungen. Erstellen von Leistungsverzeichnissen und Kostenvoranschlägen.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	◀
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung, vorwiegend in den bautechnischen Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

(VI) EINKOMMEN

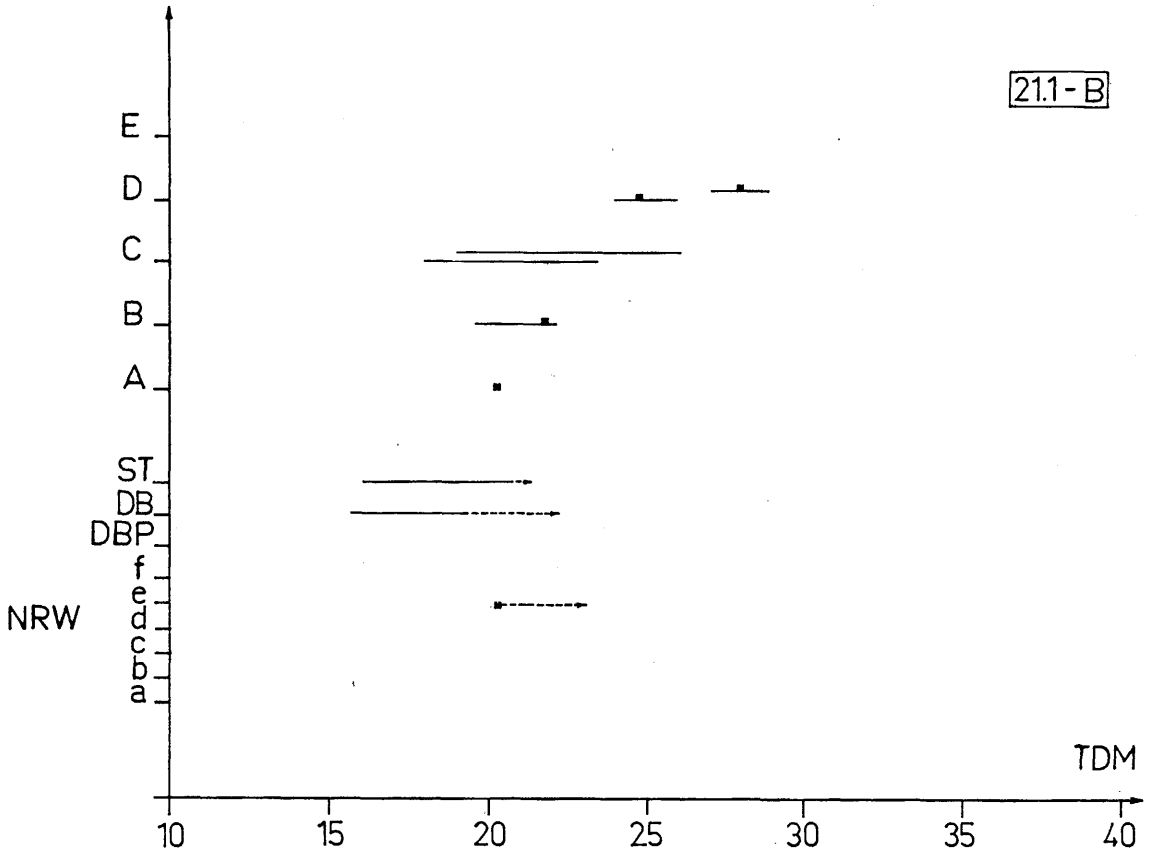
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

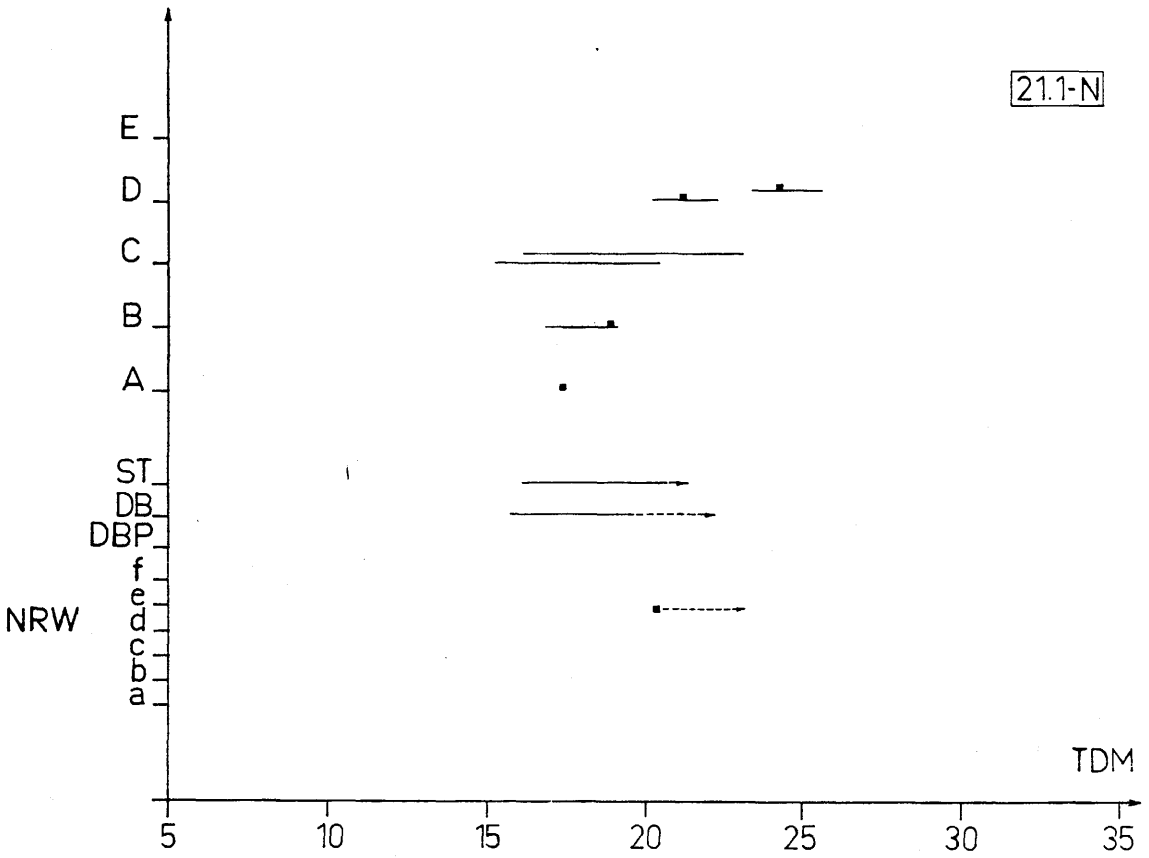
1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	28 – 35 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag:*)				
b) Tarifgruppe:*)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u.a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung

Deutsche Revisions- und Treuhand-A.G. Frankfurt am Main


21.1-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
10
15
20
25
30
35
40


21.1-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 21.2.

BRANCHE:

Selbständiges verantwortliches Bearbeiten umfangreicher **Entwürfe im Hoch-** und/oder **Tiefbau.** Konstruktionsarbeiten einschließlich schwieriger Berechnungen. Überprüfen von Teilkonstruktionen, die Mitarbeiter bearbeitet haben. Erstellen von umfangreichen Leistungsverzeichnissen und Kostenvoranschlägen.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	◀
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	◀
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung, vorwiegend in den bautechnischen Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Etwa 15 Jahre Berufserfahrung.
Besondere Fachkenntnisse im Bauwesen

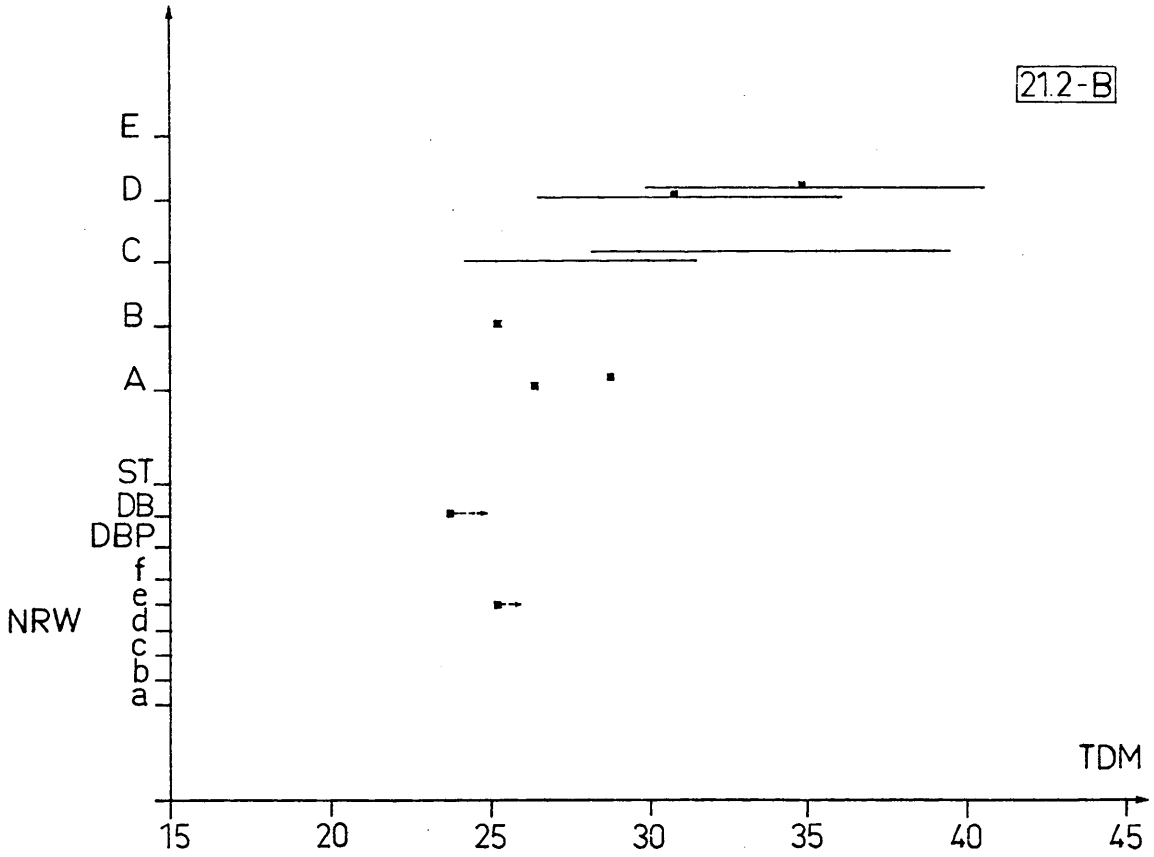
(VI) EINKOMMEN

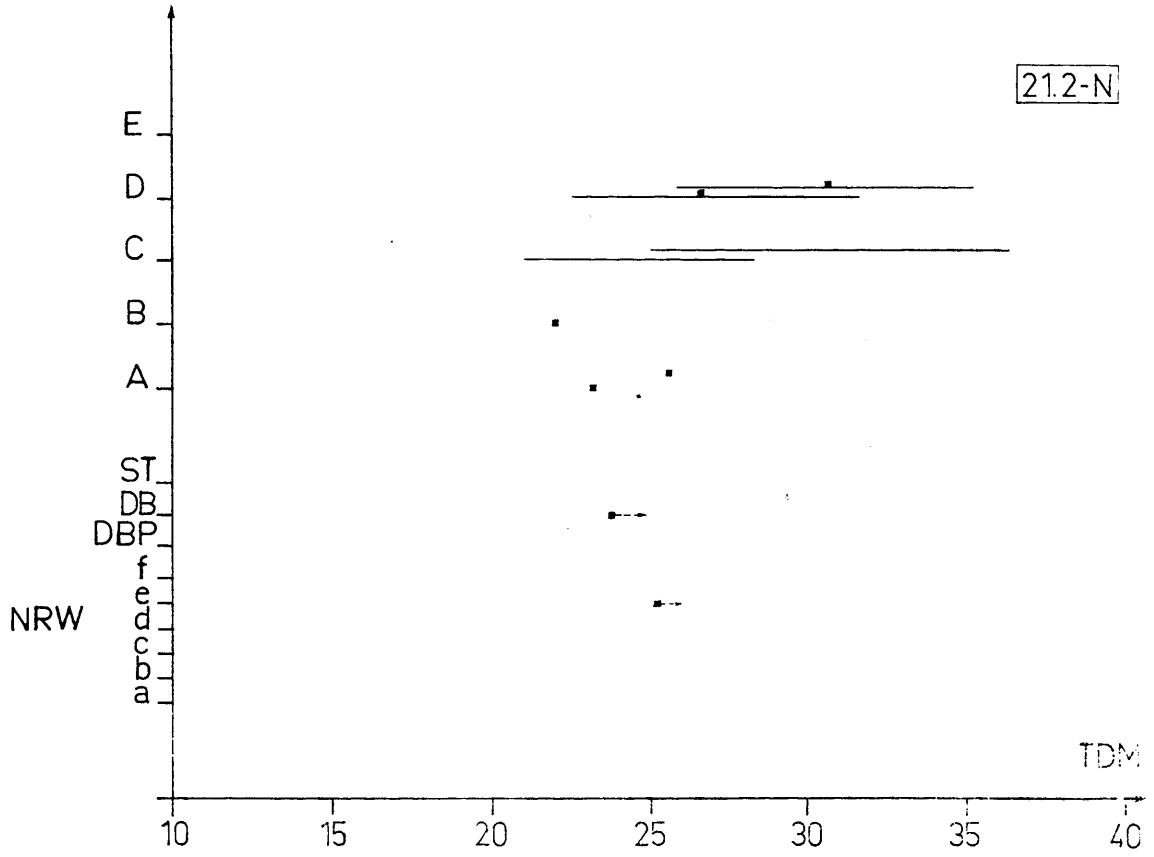
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	35–45 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


21.2-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
15
20
25
30
35
40
45


21.2-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
10
15
20
25
30
35
40

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

Untersuchen von Ist-Zuständen in abgegrenzten Bereichen und Vorbereiten für die EDV-Programmierung.

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 24.2.

BRANCHE:

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 2 Jahre praktische und theoretische Ausbildung in **allen** Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Qualifizierte DV-Ausbildung (Programmierlehrgänge)

(VI) EINKOMMEN

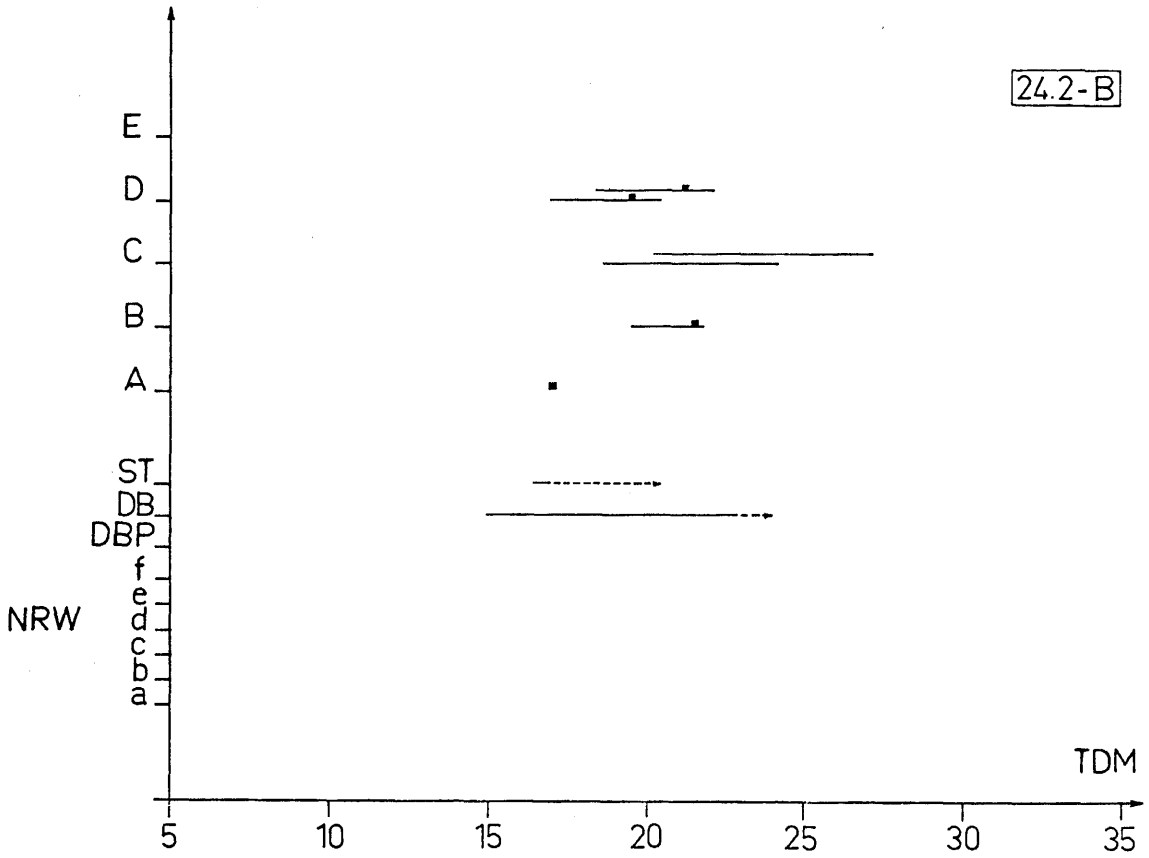
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

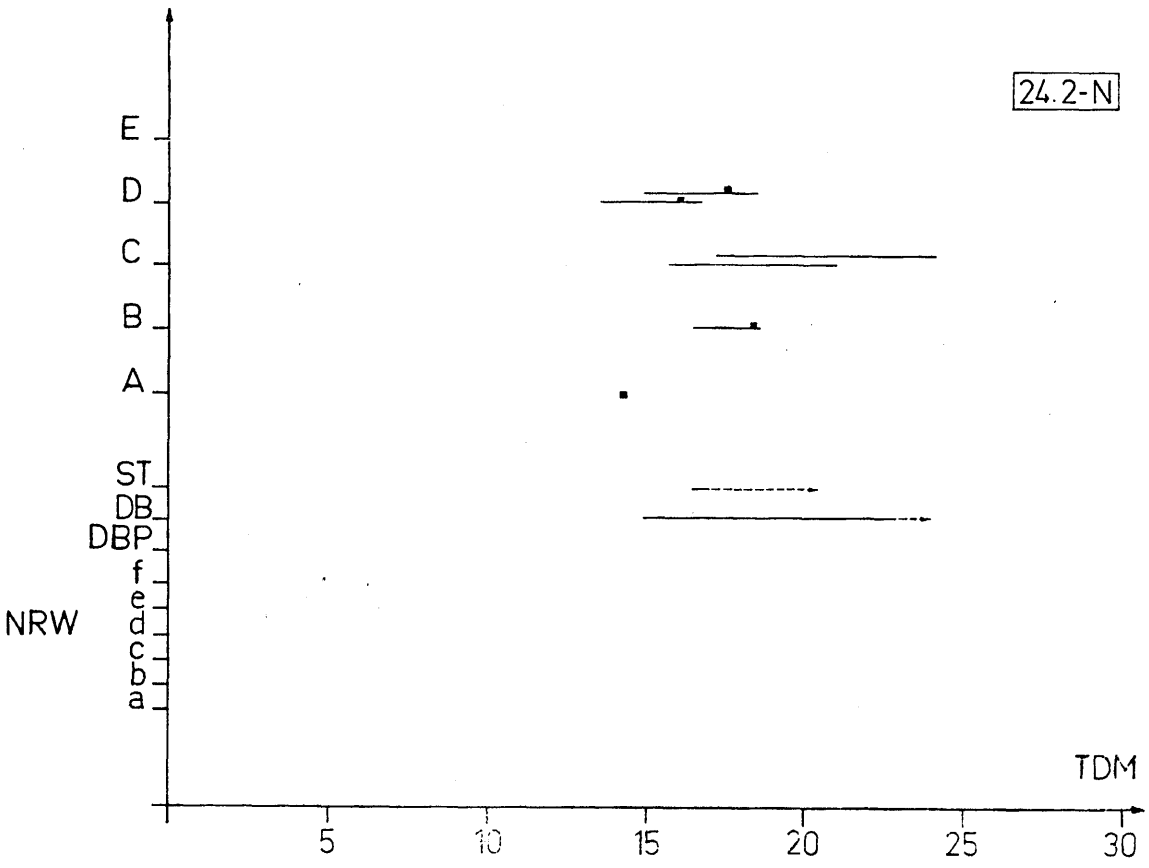
1. Persönl. Verhältnisse	
a) Familienstand:	verheiratet
b) Lebensalter:	28–35 Jahre
2. Einstufung:	
a) Tarifvertrag:*)	
b) Tarifgruppe:*)	

	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u.a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


24.2-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


24.2-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 24.3.

BRANCHE:

Programmieren und Testen schwieriger Programme. Analyse, Ausarbeiten des Soll-Zustandes in allen Einzelheiten als programmierbare Vorgabe. Die jeweilige Computerkonfiguration und deren Technik ist zu berücksichtigen.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	} ◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur	}	-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 2 Jahre praktische und theoretische Ausbildung in **allen** Bereichen des Betriebes nach festgelegtem Ausbildungsplan.
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Qualifizierte DV-Ausbildung
und mehrjährige DV-Erfahrung

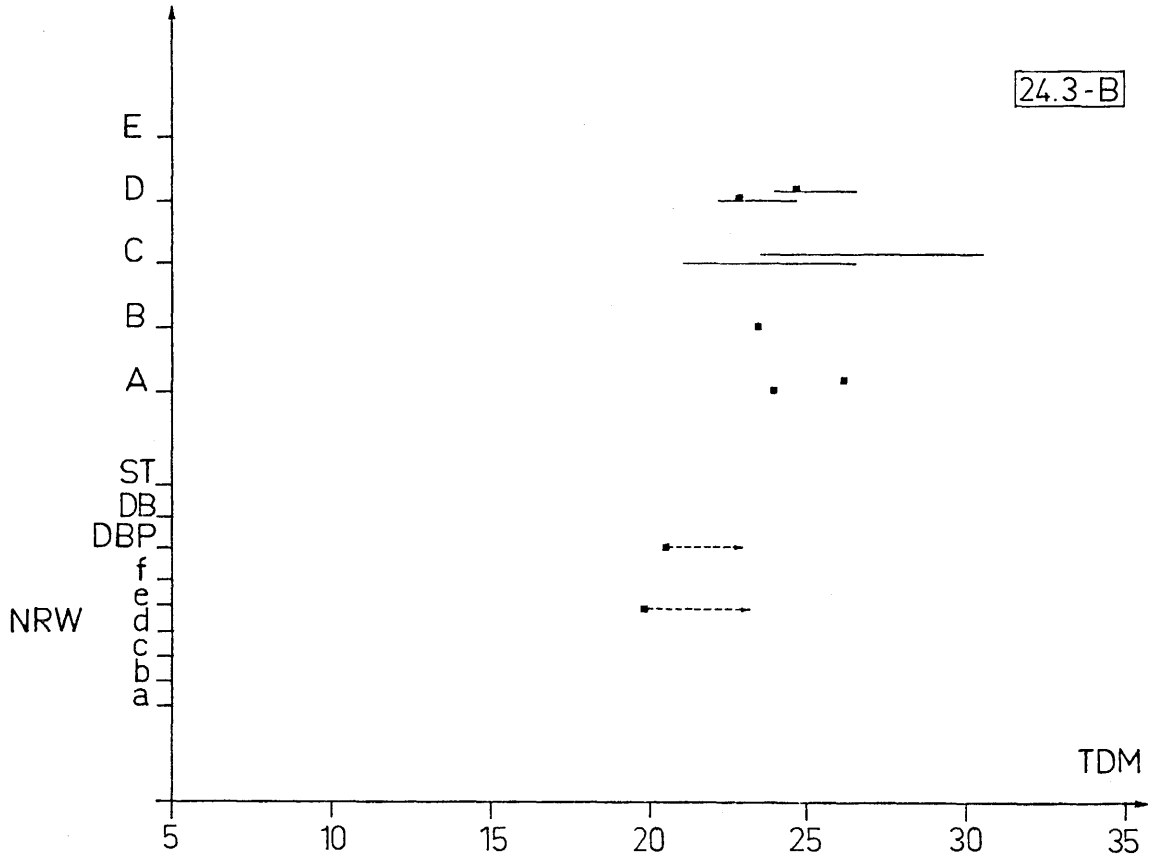
(VI) EINKOMMEN

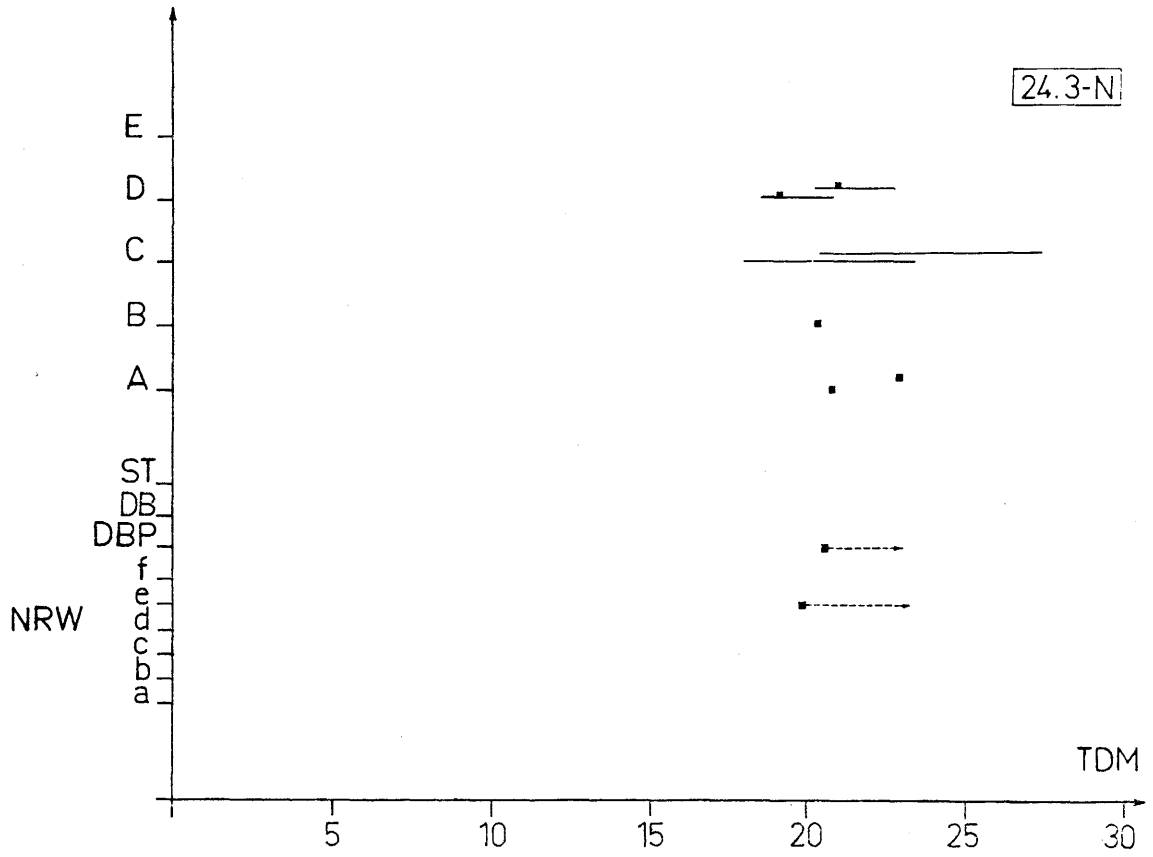
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

		Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
1. Persönl. Verhältnisse					
a) Familienstand:	verheiratet				
b) Lebensalter:	35–45 Jahre				
2. Einstufung:					
a) Tarifvertrag:*)					
b) Tarifgruppe:*)					
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten		[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):					
a) Leistungszulage		[DM/Mo]			
b)		[DM/Mo]			
c)		[DM/Mo]			
d)		[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage					
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren		[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren		[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


24.3-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


24.3-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 24.4.

BRANCHE:

Überwachen der Erstläufe. Entwerfen der Formulargestaltung im Hinblick auf Computerverträglichkeit und auf optimale Aussagefähigkeit.
Erstellen von Anleitungen für Bedienung und Arbeitsablauf. Sorge für die Dokumentation der organisatorischen EDV-Arbeiten der übernommenen Projekte.
Bearbeiten nachträglicher Änderungen und deren Verarbeitung im Programm.
Überwachen des Einbaus und Prüfen der Richtigkeit.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	◀
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	} ◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 2 Jahre praktische und theoretische Ausbildung in allen Bereichen des Betriebes nach festgelegtem Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Qualifizierte DV-Ausbildung, langjährige DV-Erfahrung.
Vielseitige Kenntnisse der betrieblichen Verhältnisse

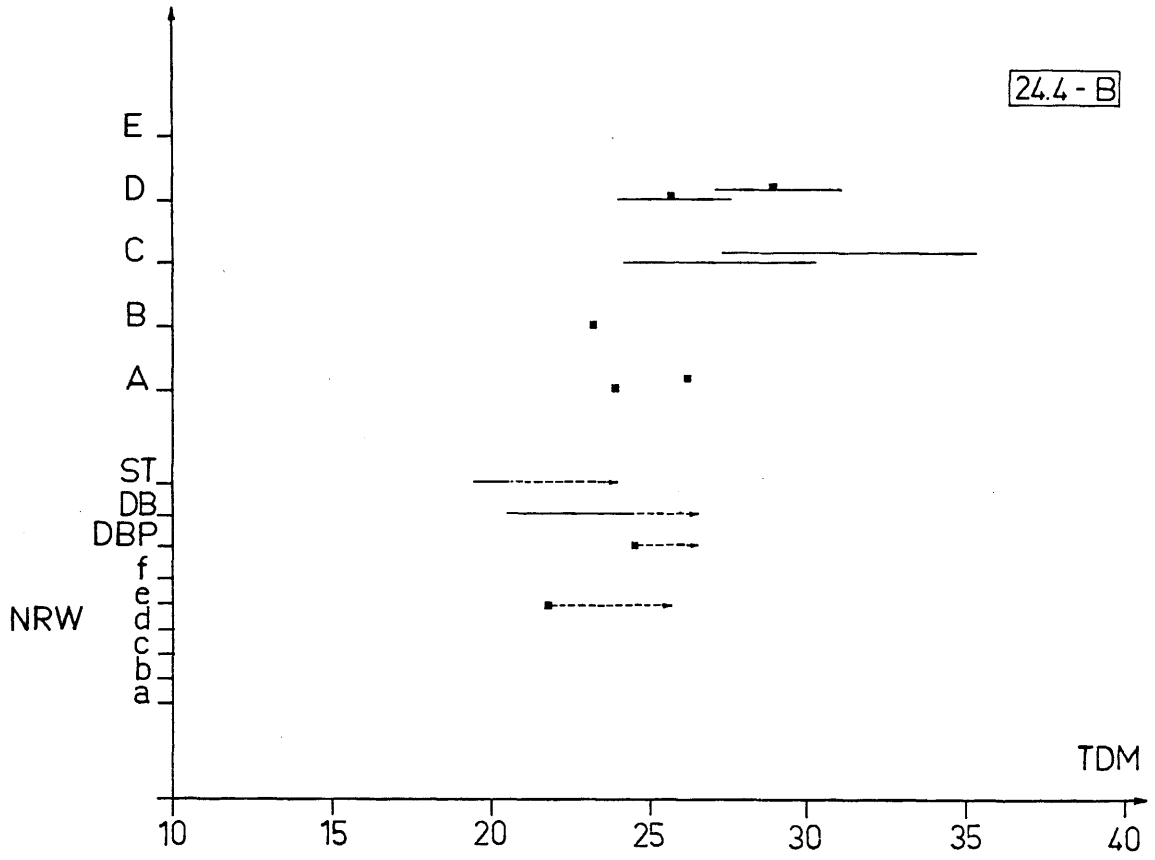
(VI) EINKOMMEN

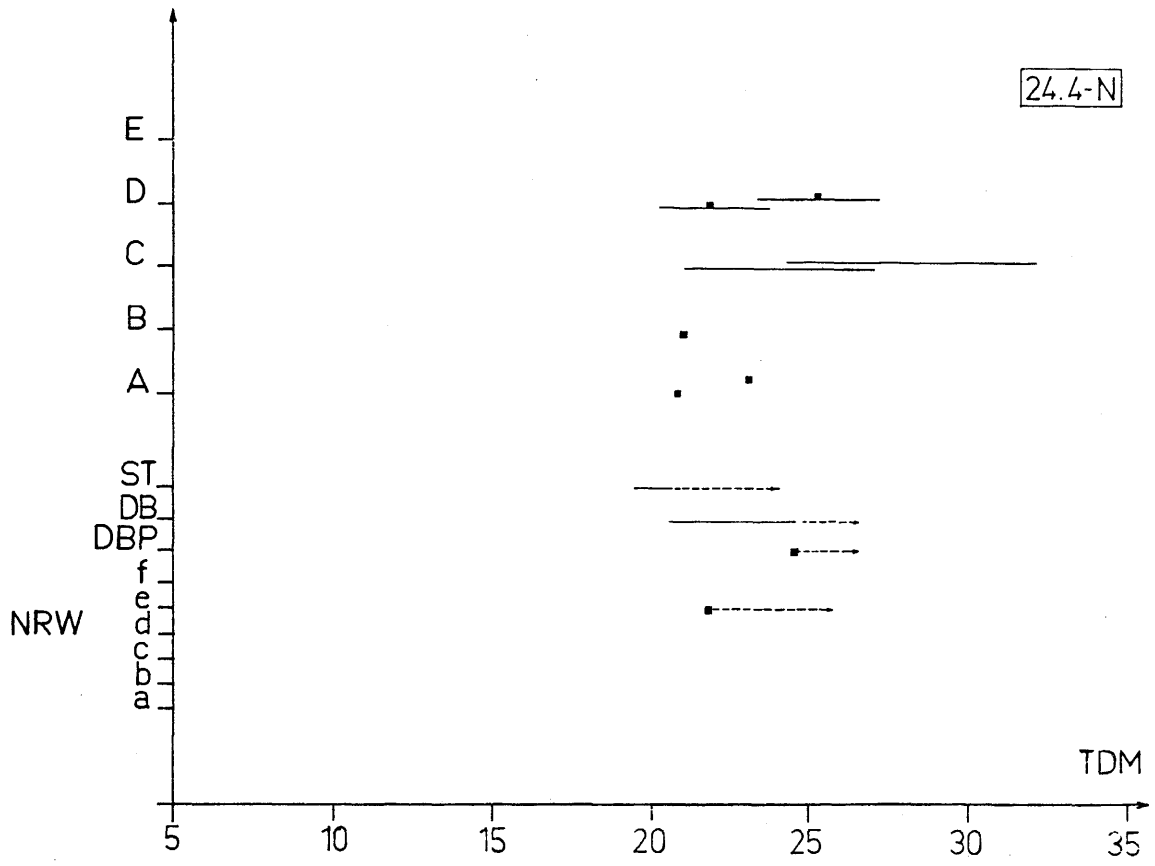
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	30–40 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


24.4 - B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
10
15
20
25
30
35
40


24.4-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 25.2.

BRANCHE:

Erledigen selbständiger schwieriger und verantwortungsvoller Aufgaben, für die eine **abgeschlossene wissenschaftliche Ausbildung** erforderlich ist nach Erwerb mehrjähriger Berufserfahrung.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	◀
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)		-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur	◀	-Hochschulabschluß	◀
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	◀

c) praktisch

- Mindestens 2½ Jahre **umfassende** praktische Fachausbildung
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten im Staatsexamen

(V) BERUFSERFAHRUNG

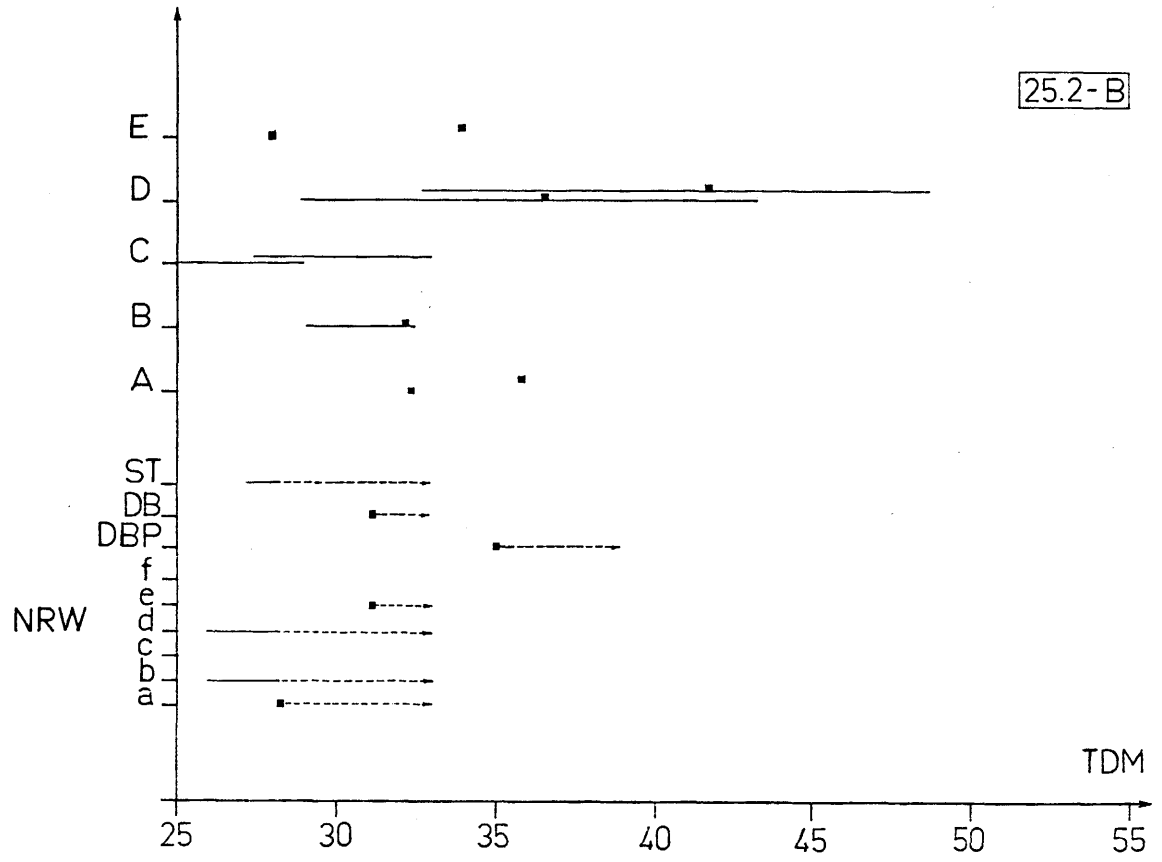
(VI) EINKOMMEN

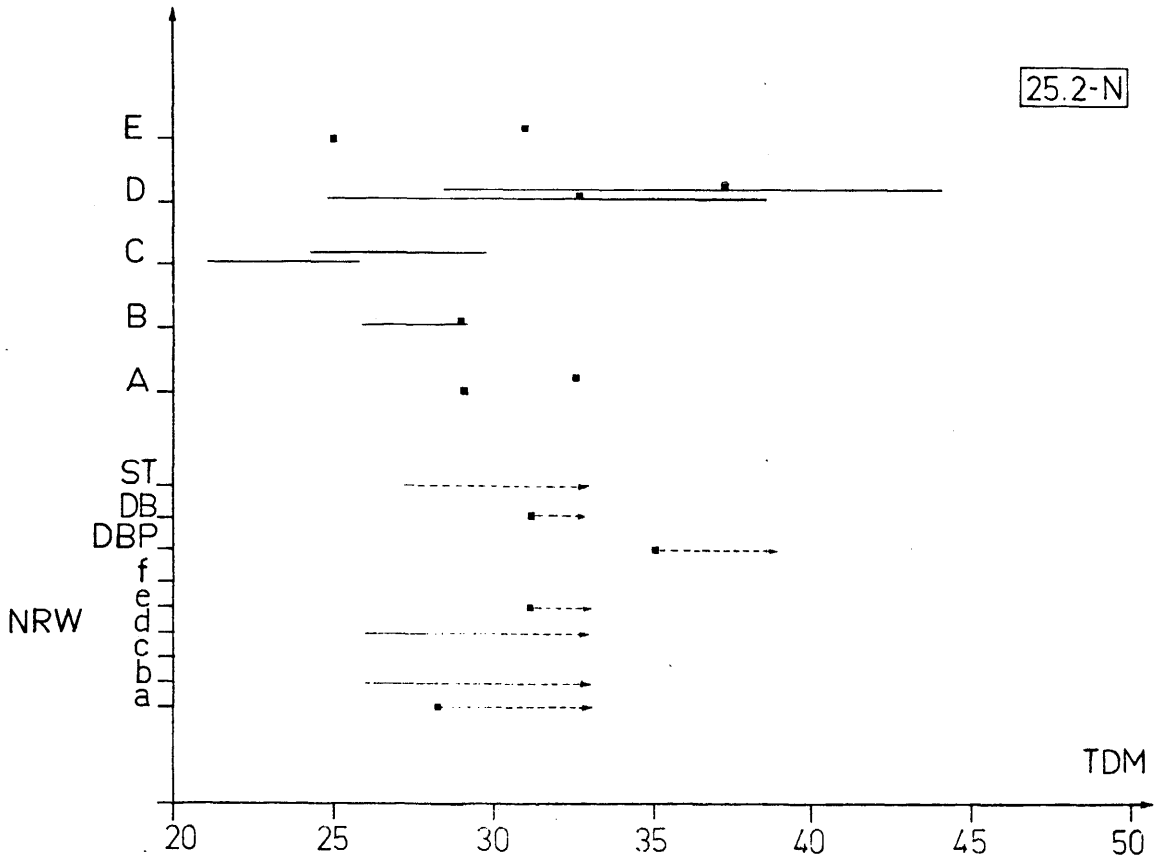
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	32–37 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u.a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


25.2-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
25
30
35
40
45
50
55


25.2-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
20
25
30
35
40
45
50

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

Erledigen von Aufgaben; für die eine **abgeschlossene wissenschaftliche Ausbildung** erforderlich ist, mit unterstellten Mitarbeitern ähnlichen Ausbildungsgrades.

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 25.3.

BRANCHE:

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	◀
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)		-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur	◀	-Hochschulabschluß	◀
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	◀

c) praktisch

- Mindestens 2½ Jahre **umfassende** praktische Fachausbildung
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten im Staatsexamen

(V) BERUFSERFAHRUNG

Besondere Qualifikation; mehrjährige Berufserfahrung

(VI) EINKOMMEN

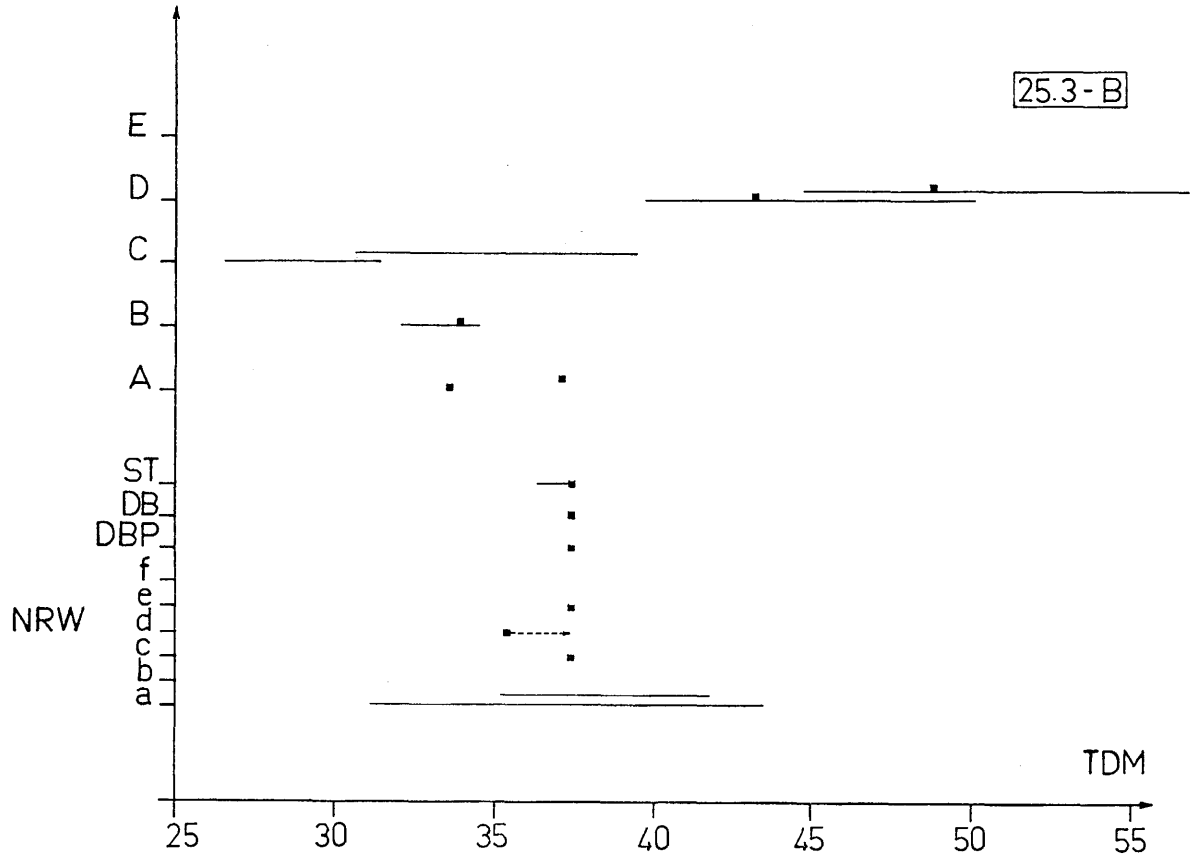
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

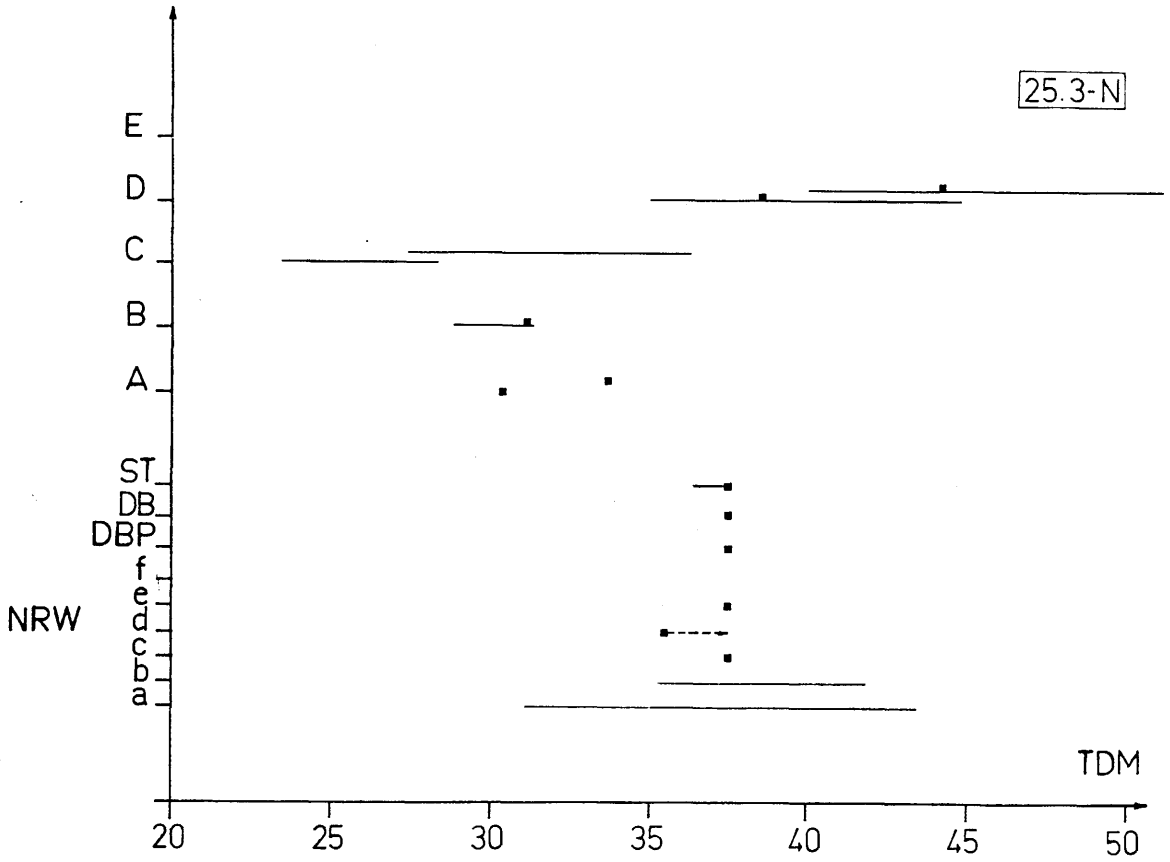
1. Persönl. Verhältnisse	
a) Familienstand:	verheiratet
b) Lebensalter:	35–45 Jahre
2. Einstufung:	
a) Tarifvertrag:*)	
b) Tarifgruppe:*)	

	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u.a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


25.3-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
25
30
35
40
45
50
55


25.3-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
20
25
30
35
40
45
50

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 25.4.

BRANCHE:

Erledigen von Aufgaben, für die eine abgeschlossene wissenschaftliche Ausbildung erforderlich ist, in **herausgehobener** Stellung, z.B. als Leiter einer Fachabteilung. Weitreichende Verantwortlichkeit.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	◀
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)		-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur	◀	-Hochschulabschluß	◀
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	◀

c) praktisch

- Mindestens 2½ Jahre **umfassende** praktische Fachausbildung
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten im Staatsexamen

(V) BERUFSERFAHRUNG

Hervorragende Qualifikation im allgemeinen und im wahrgenommenen Fachbereich. Langjährige Berufserfahrung

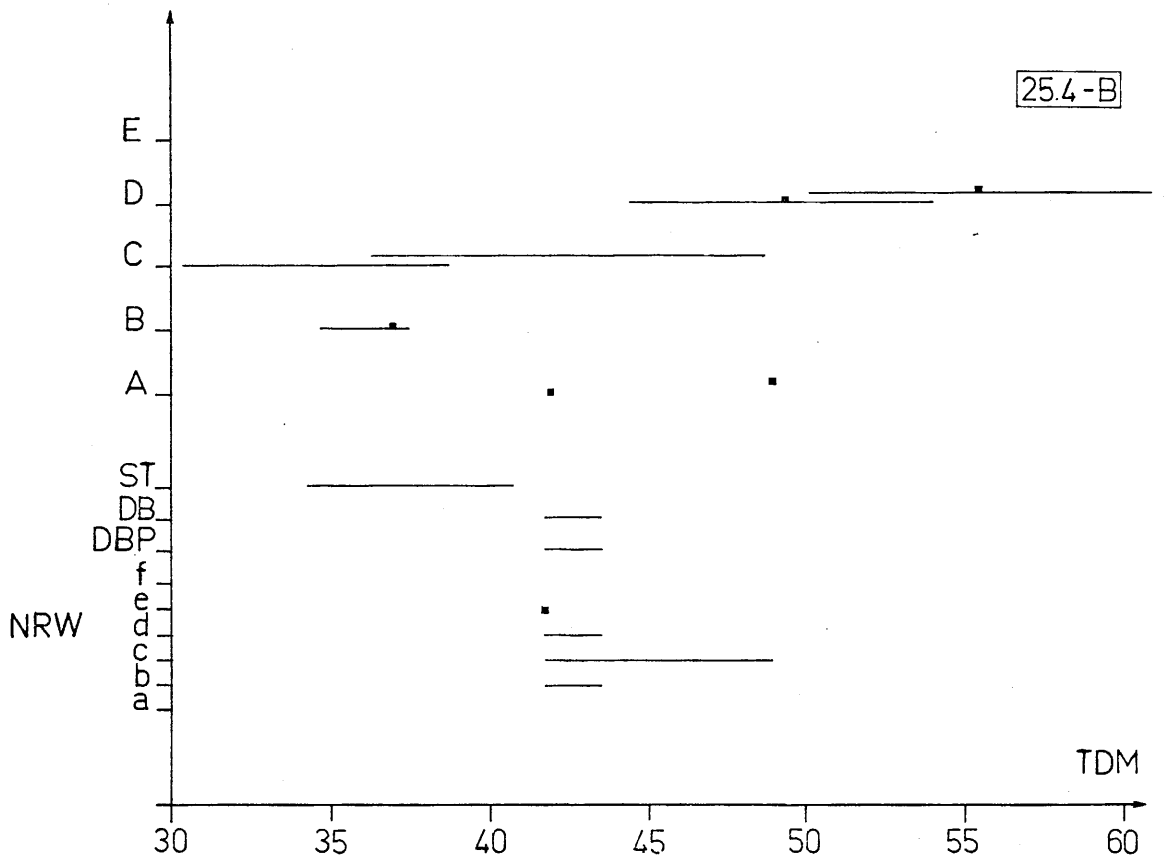
(VI) EINKOMMEN

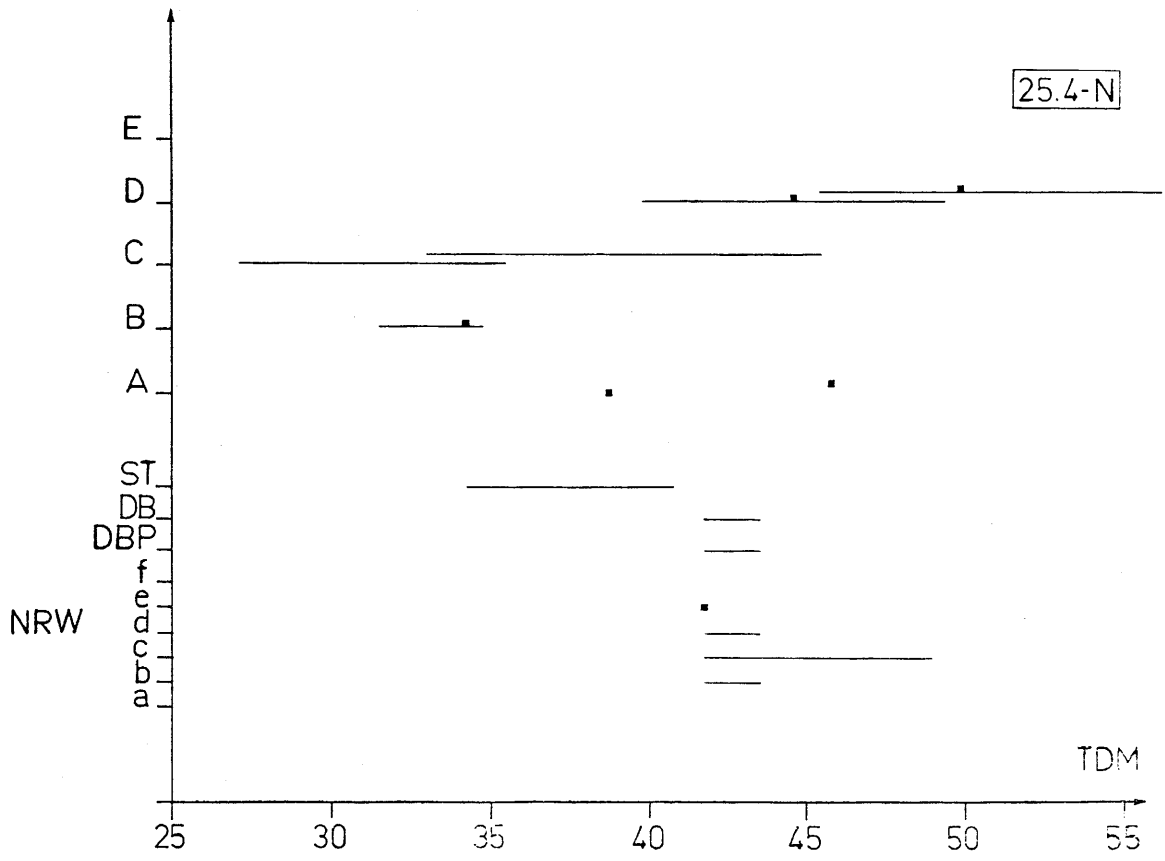
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	45–55 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
- Bemessungsgrdl. ×)				
- Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


25.4-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
30
35
40
45
50
55
60


25.4-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
25
30
35
40
45
50
55

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

Geldzählen.

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 27.

BRANCHE:

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	◀

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)	◀	-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)		-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- 3 Wochen Ausbildung im wahrzunehmenden Arbeitsgebiet
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer einfachen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Etwa 20 Jahre Beschäftigung in dem wahrzunehmenden Arbeitsgebiet

(VI) EINKOMMEN

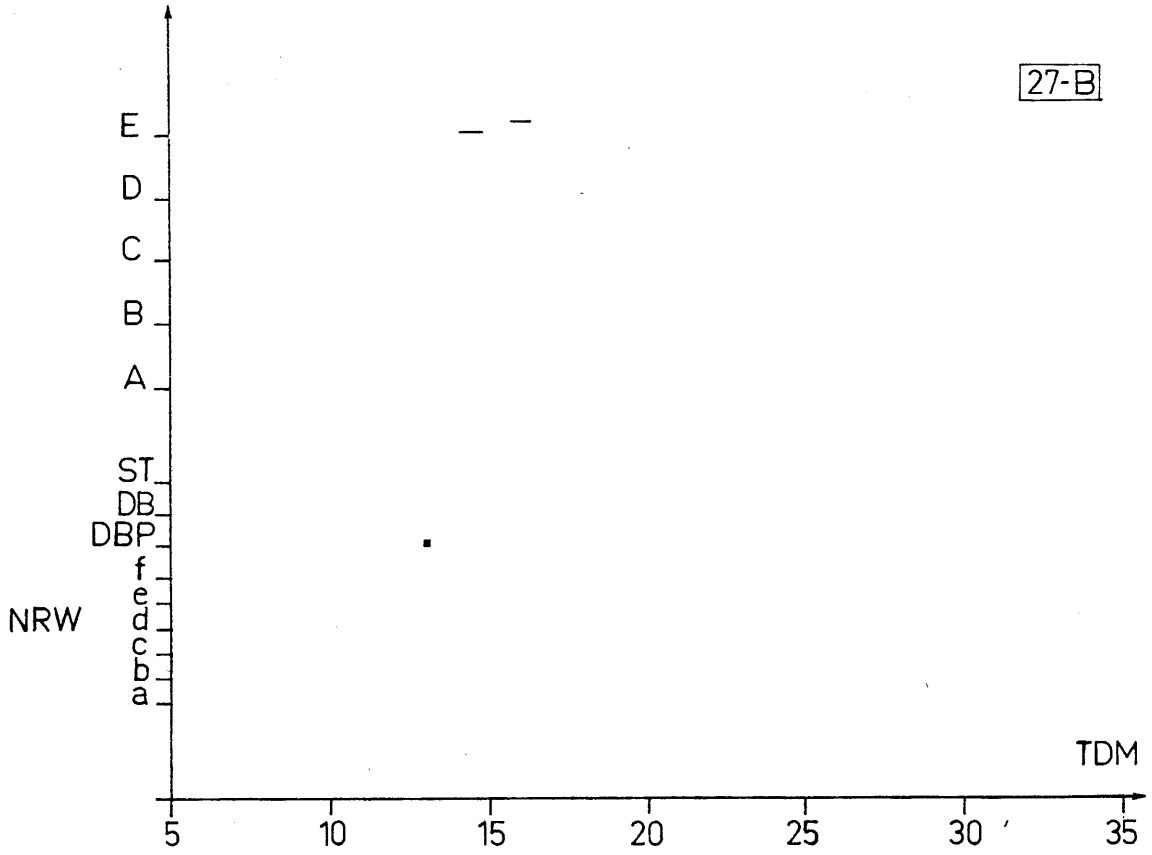
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

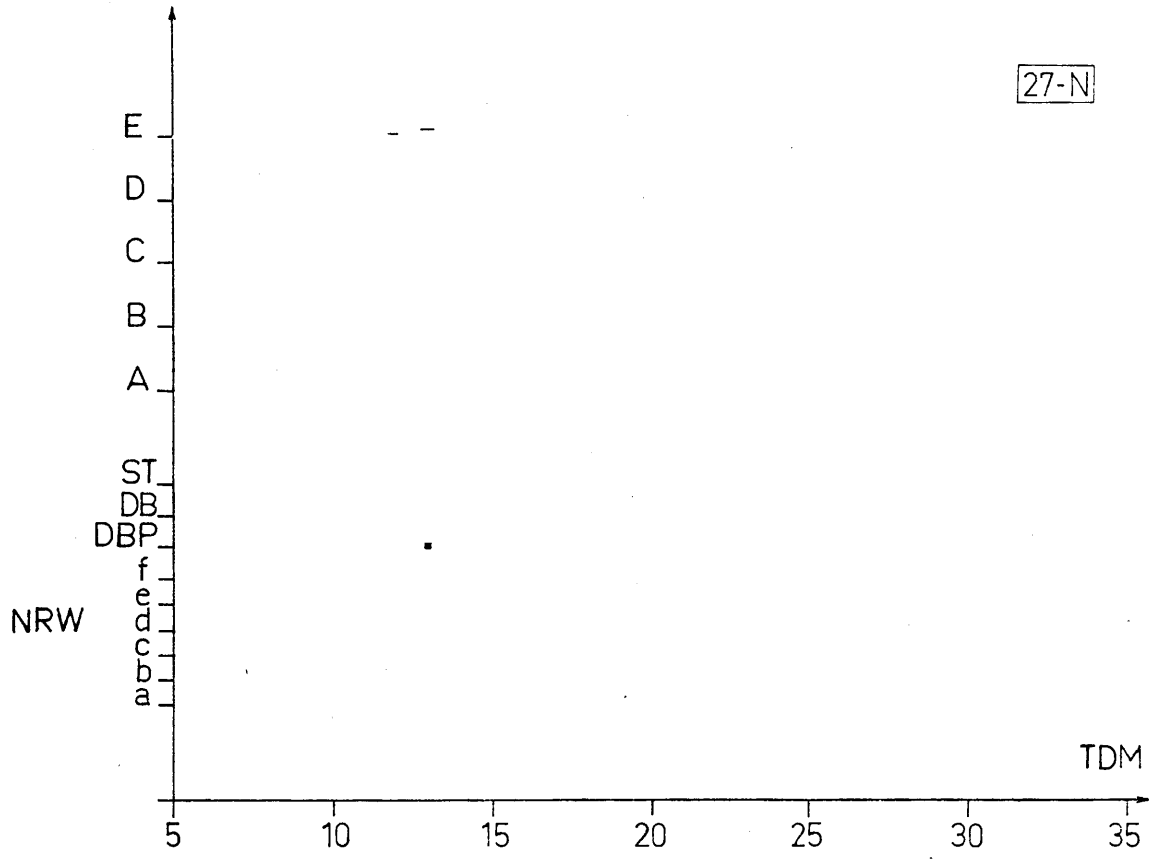
1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	40–50 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung

Deutsche Revisions- und Treuhand-A.G. Frankfurt am Main


27-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


27-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

Abwicklung von Ein- und Auszahlungsverkehr (Kassenverkehr) mit mehr als 60 000 Posten im Jahresdurchschnitt.

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 28.1.

BRANCHE:

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	◀

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 2 Jahren, mindestens aber 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung in verschiedenen Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Etwa 5 Jahre Beschäftigung im wahrzunehmenden Arbeitsgebiet

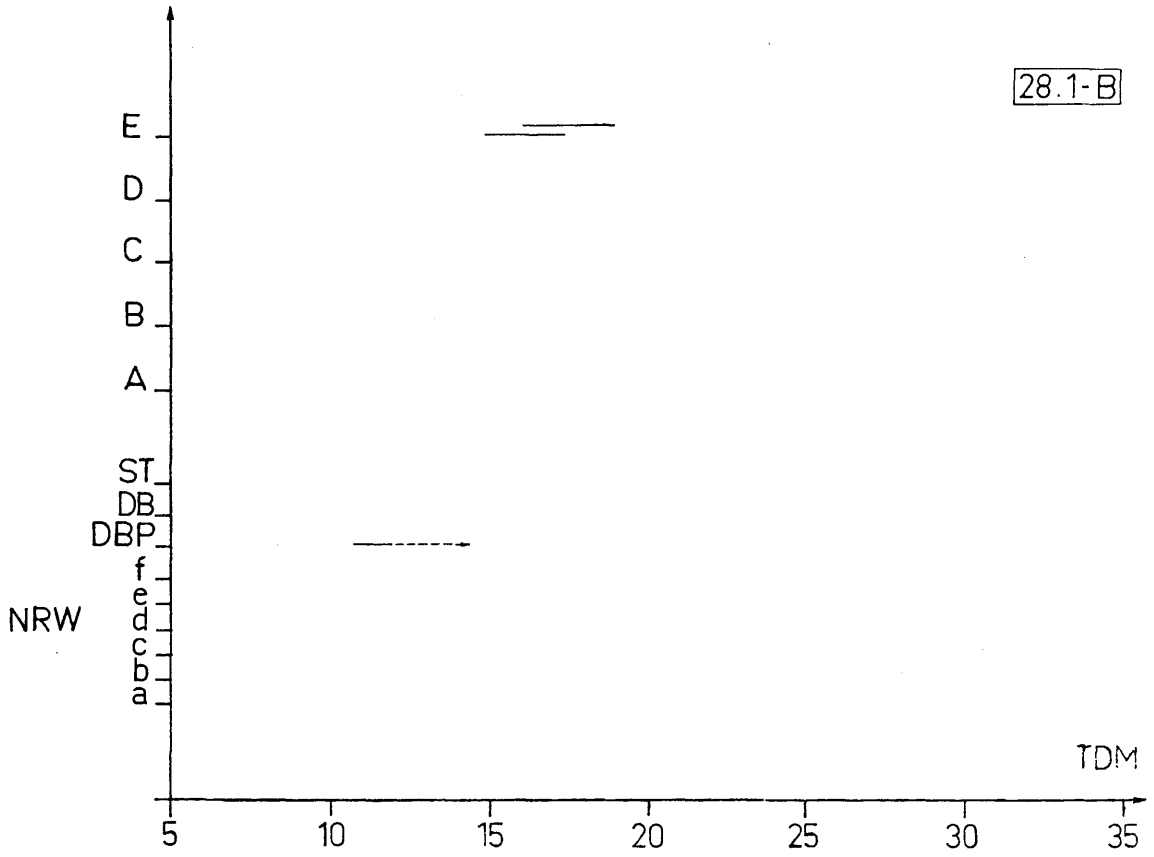
(VI) EINKOMMEN

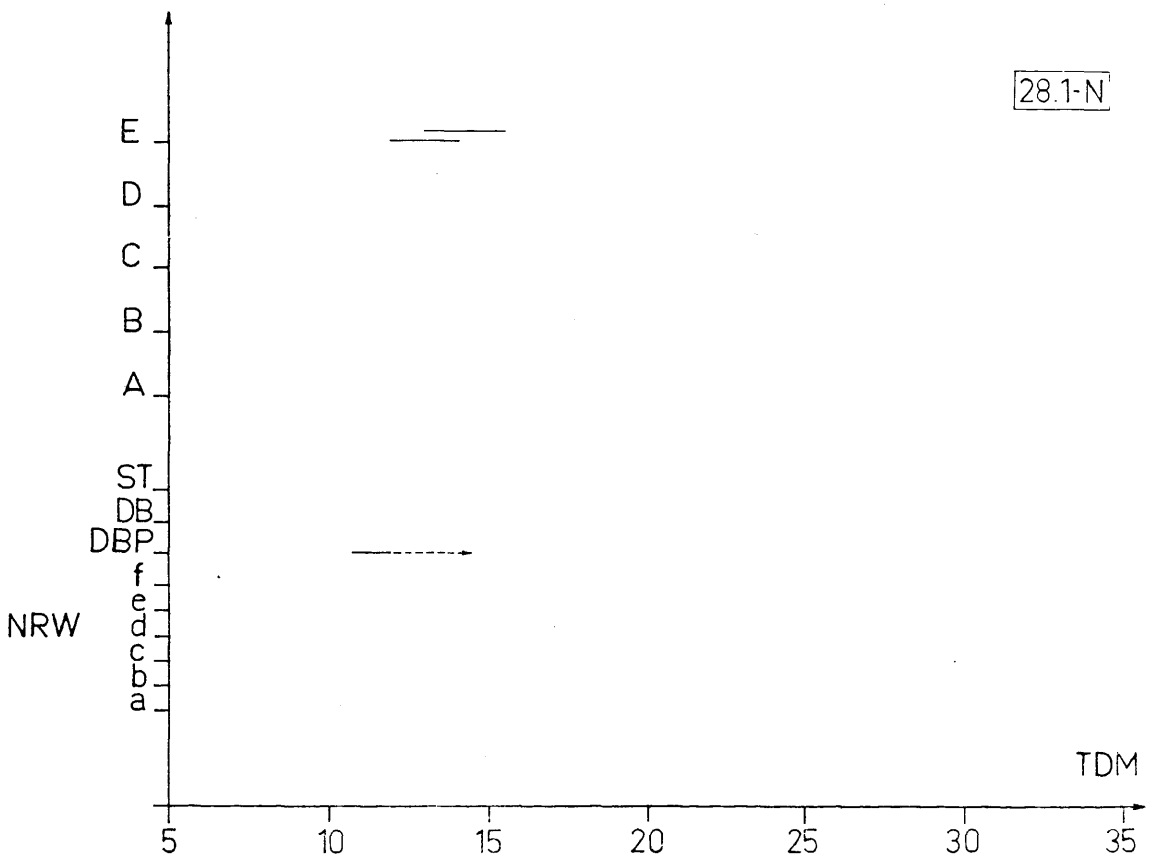
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	26–32 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


28.1-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


28.1-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 28.2.

BRANCHE:

Schalterdienst:

Annahme von Schecks, Einzugs- und Überweisungsaufträgen und ähnlichem. Prüfen auf ordnungsgemäße Ausfertigung und auf Verfälschungen.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	◀

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 2 Jahren, mindestens aber 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung in verschiedenen Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Etwa 5 Jahre Beschäftigung im wahrzunehmenden Arbeitsgebiet

(VI) EINKOMMEN

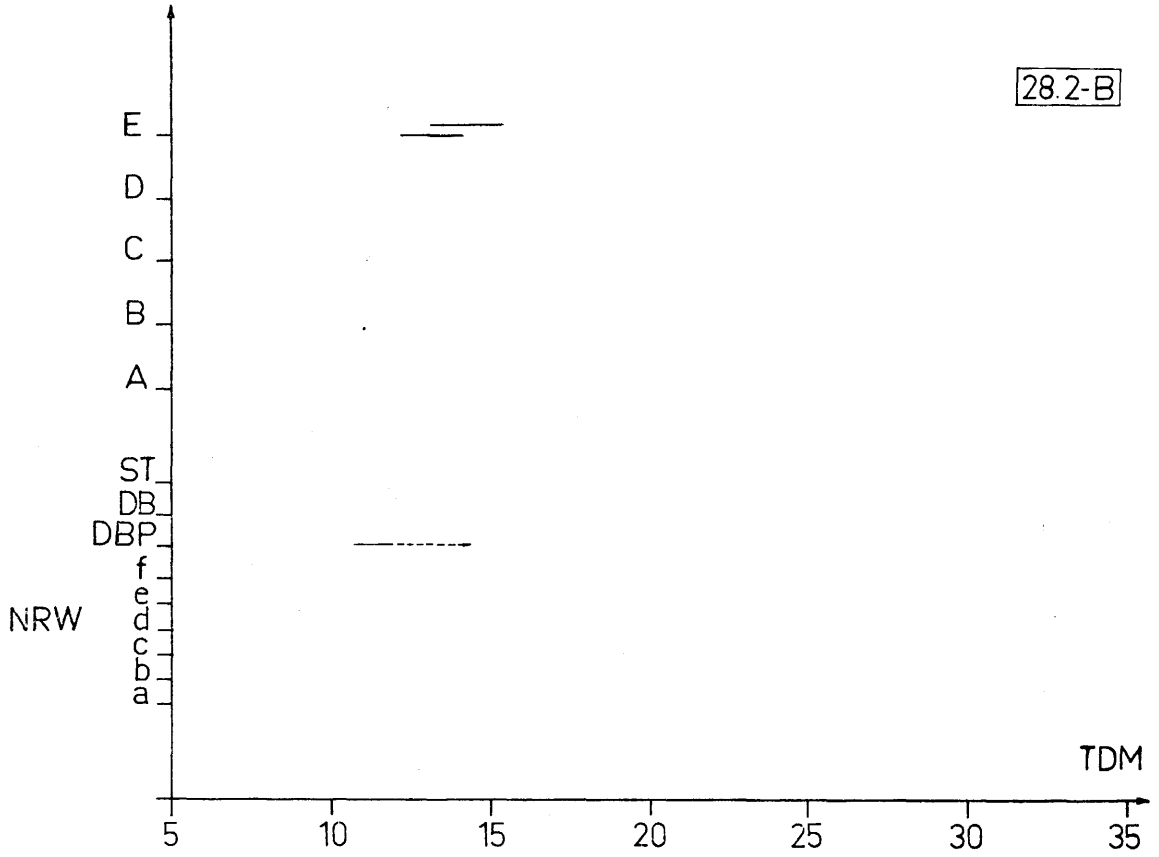
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

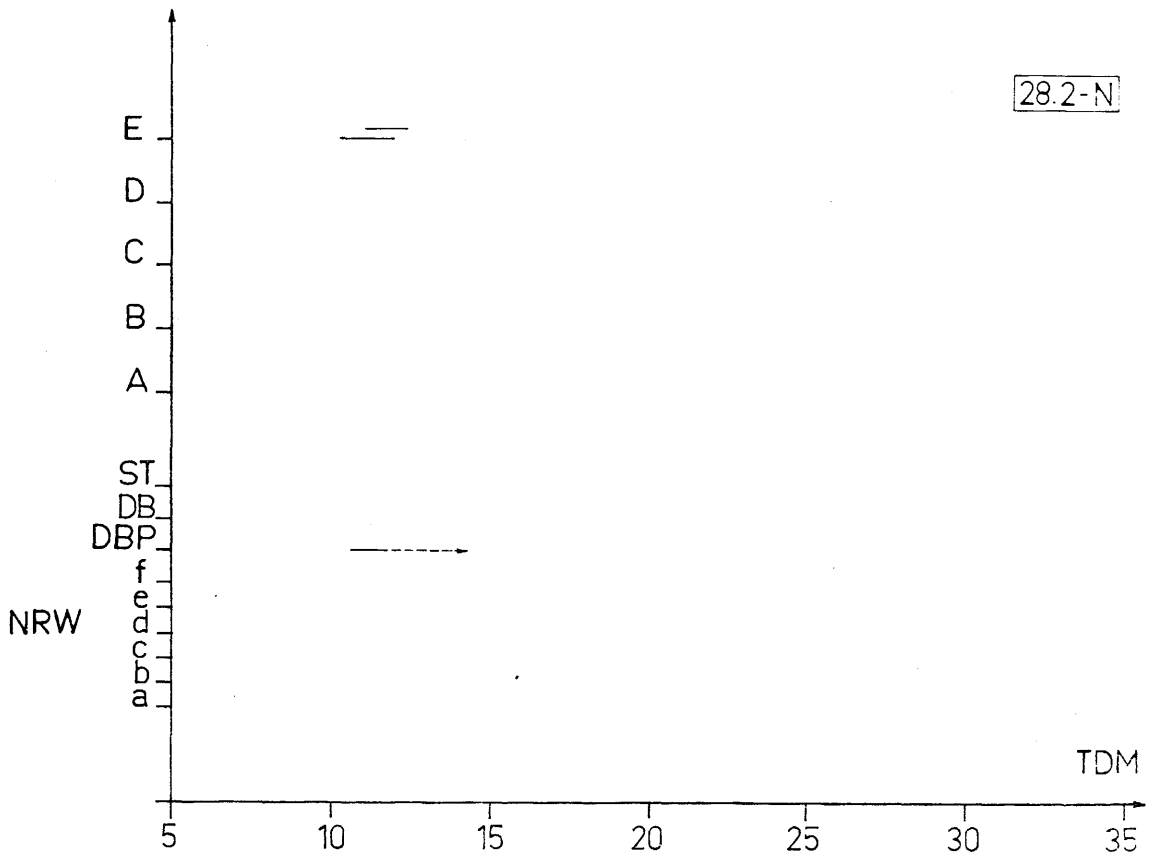
1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	26–32 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u.a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung

Deutsche Revisions- und Treuhand-A.G. Frankfurt am Main


28.2-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


28.2-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 28.3.

BRANCHE:

Kontoführung:
Buchen von Zu- und Abgängen. Prüfen von Guthaben und Überwachen eingeräumter Überziehungs- und/oder Kontokorrentkredite.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 2 Jahren, mindestens aber 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung in verschiedenen Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Etwa 15 Jahre Berufserfahrung

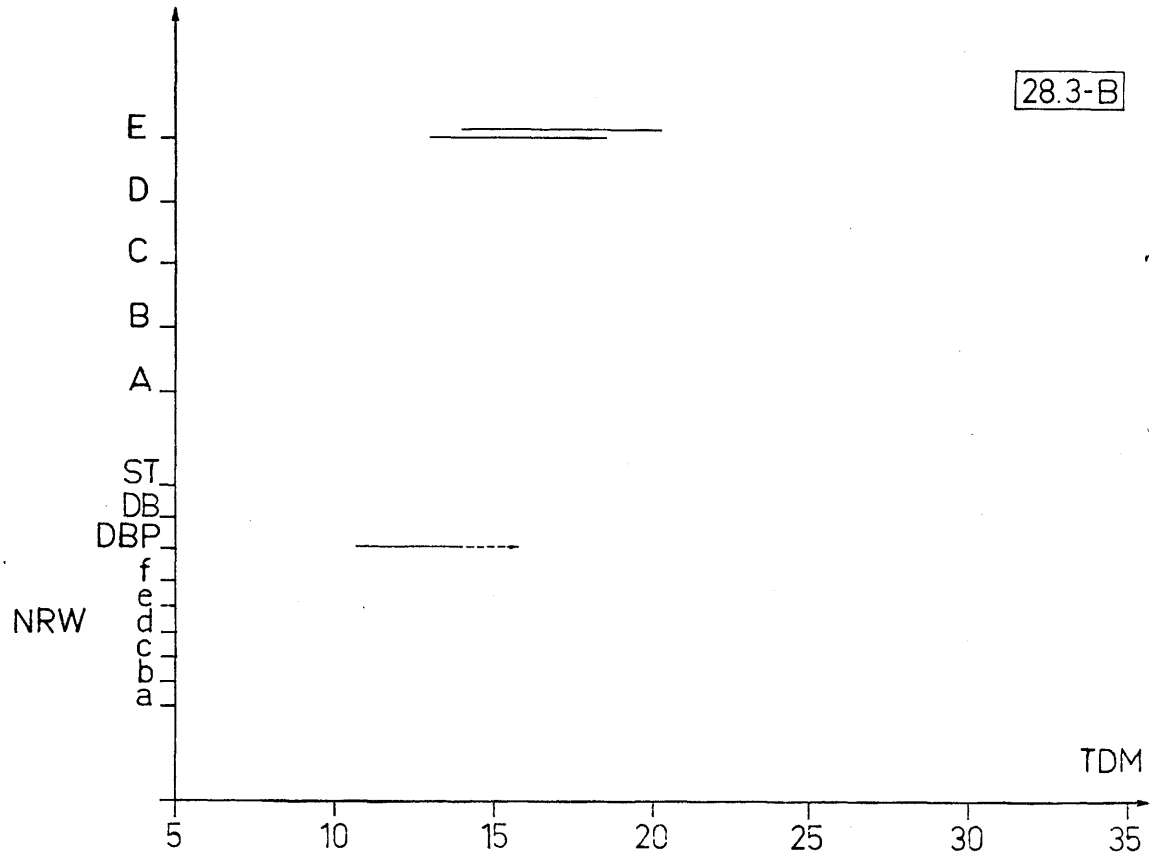
(VI) EINKOMMEN

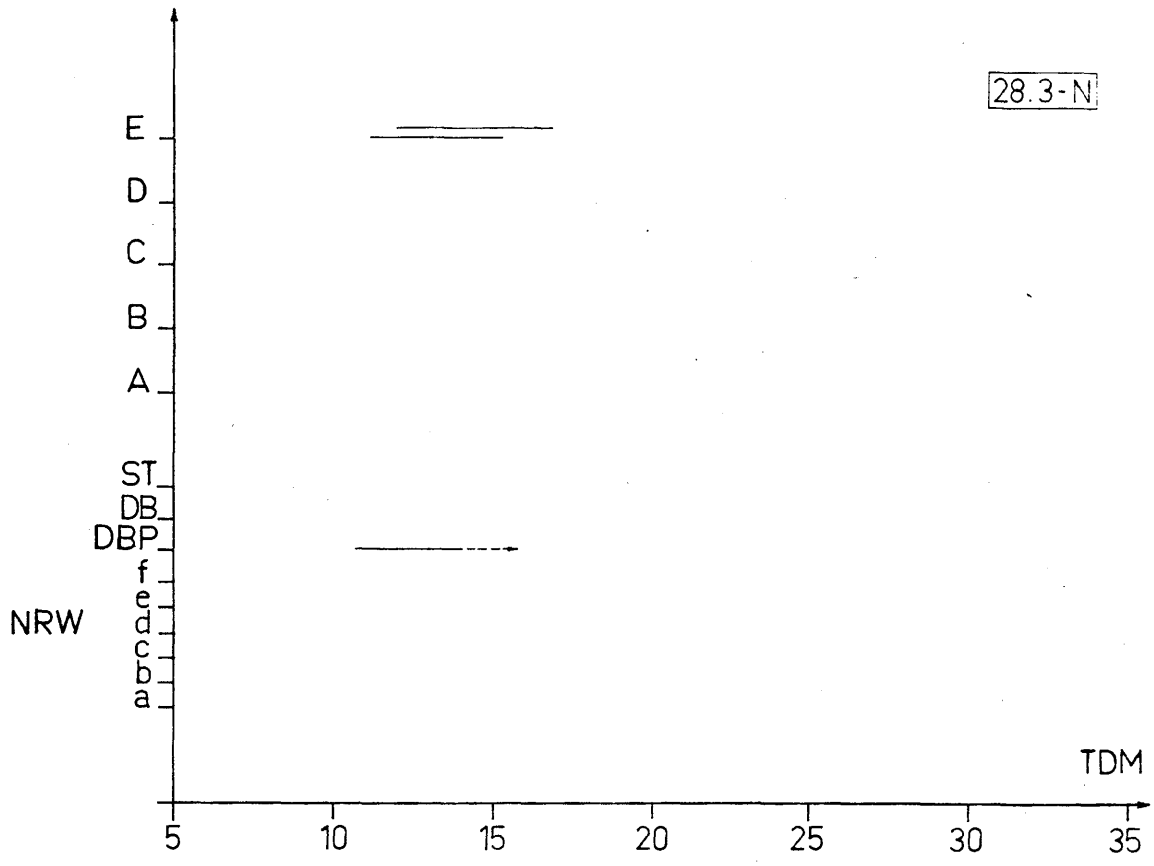
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

		Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
1. Persönl. Verhältnisse					
a) Familienstand:	verheiratet				
b) Lebensalter:	35–40 Jahre				
2. Einstufung:					
a) Tarifvertrag: *)					
b) Tarifgruppe: *)					
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten		[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):					
a) Leistungszulage		[DM/Mo]			
b)		[DM/Mo]			
c)		[DM/Mo]			
d)		[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage					
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren		[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren		[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung


28.3-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


28.3-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 28.4

BRANCHE:

Abwickeln unbaren Zahlungsverkehrs z. B. Bearbeiten von Giro-, Sammel- und Daueraufträgen, Klärung und Richtigstellung von Fehlüberweisungen.

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	◀
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)	◀	-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur		-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 2 Jahren, mindestens aber 1 Jahr praktische und theoretische Ausbildung in verschiedenen Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Etwa 15 Jahre Erfahrung im wahrzunehmenden Arbeitsgebiet

(VI) EINKOMMEN

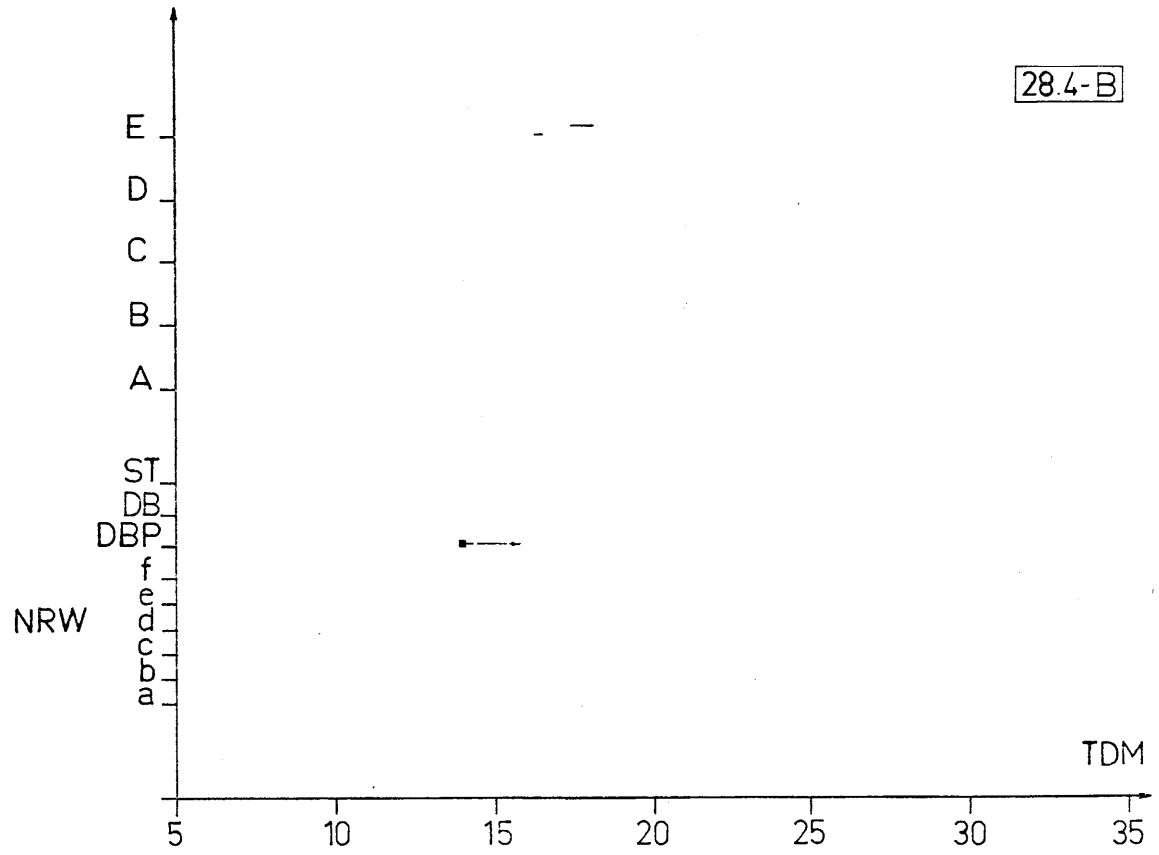
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

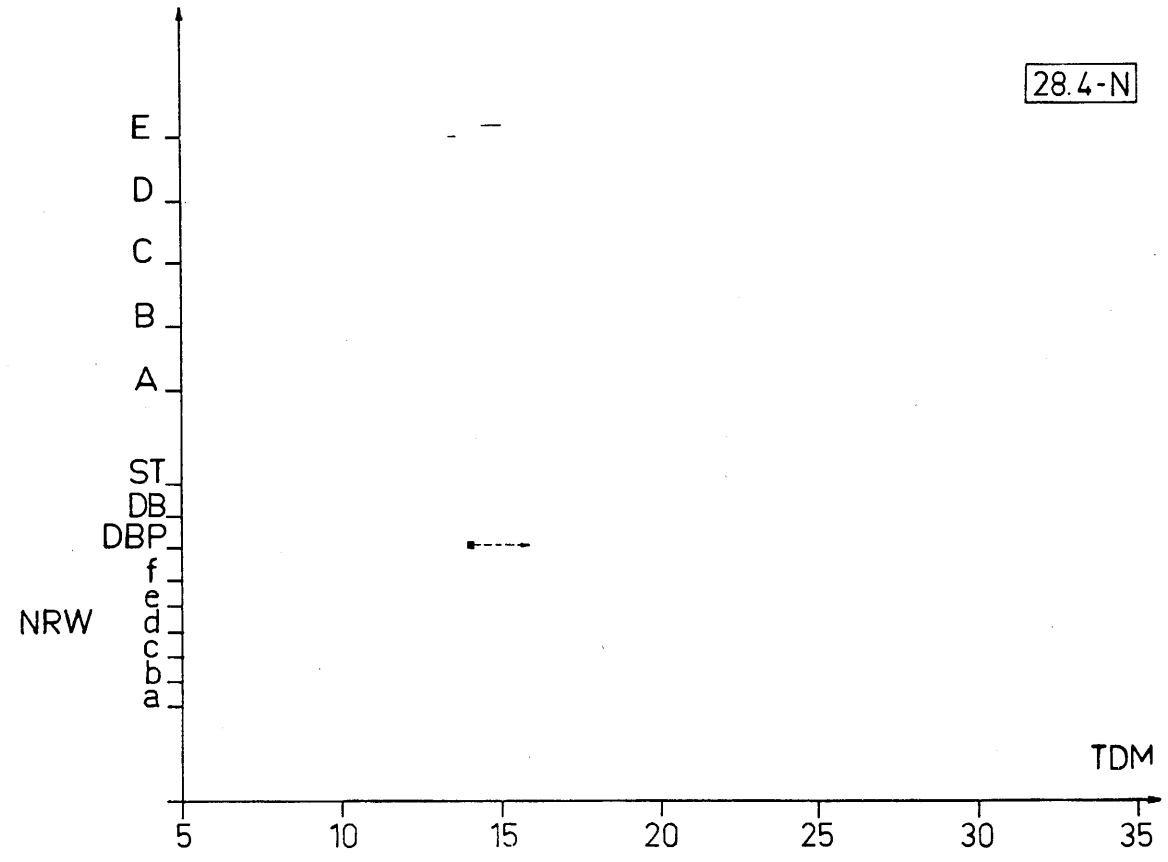
1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	35–40 Jahre			
2. Einstufung:				
a) Tarifvertrag:*)				
b) Tarifgruppe:*)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u.a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung

Deutsche Revisions- und Treuhand-A.G. Frankfurt am Main


28.4-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


28.4-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35

(I) ART UND UMFANG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT

TÄTIGKEITS-FALL-NR.: 28.5.

BRANCHE:

Abteilungsleiter (Stellenvorsteher), denen mehrere Mitarbeiter, die im Zahlungs- und/oder Überweisungsverkehr tätig sind, zugeteilt sind

(II) ARBEITSBEREICH (EBENE)

a) oberste Leitungsebene (Geschäftsführung, Zentrale)	
b) mittlere Leitungsebene (Unternehmensbereiche, zentrale Abteilungen)	
c) untere Leitungsebene (große Abteilung)	
d) Produktions- und Dienstleistungsebene (Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen)	

(III) FUNKTION

a) Vorstand, Geschäftsführer u. vergleichbare Funktionen	
b) Leiter von Verwaltungs-, Produktions- u. Betriebsbereichen (z.B. Bereichs-, Hauptabteilungs- oder Filialleiter)	
c) Leiter von Gruppen von vorwiegend qualifizierten Mitarbeitern	
d) Leiter von Produktions-, Betriebs- und Verwaltungsstellen	◀
e) Gruppenführer einer Gruppe von vorbereitenden, helfenden oder ausführenden Mitarbeitern	
f) Mitarbeiter mit besonderen Fachkenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung	
g) vorbereitender oder helfender Mitarbeiter	

(IV) AUSBILDUNG UND VORBILDUNG

a) allgemeinbildend		b) berufsvorbildend	
-Hauptschulabschluß +)		-Lehre mit Abschluß	
-Realschulabschluß +)		-Ingenieur- oder Fachschulabschluß	
-Abitur	◀	-Hochschulabschluß	
+) oder gleichwertiger Schulabschluß	X	-Staatsexamen	

c) praktisch

- Bis zu 3 Jahren, mindestens aber 2 Jahre praktische und theoretische Ausbildung in **allen** Bereichen des Betriebes nach Ausbildungsplan
- Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung

(V) BERUFSERFAHRUNG

Neben etwa 5 Jahren Berufserfahrung zusätzliche Weiterbildung im wahrzunehmenden Arbeitsgebiet

(VI) EINKOMMEN

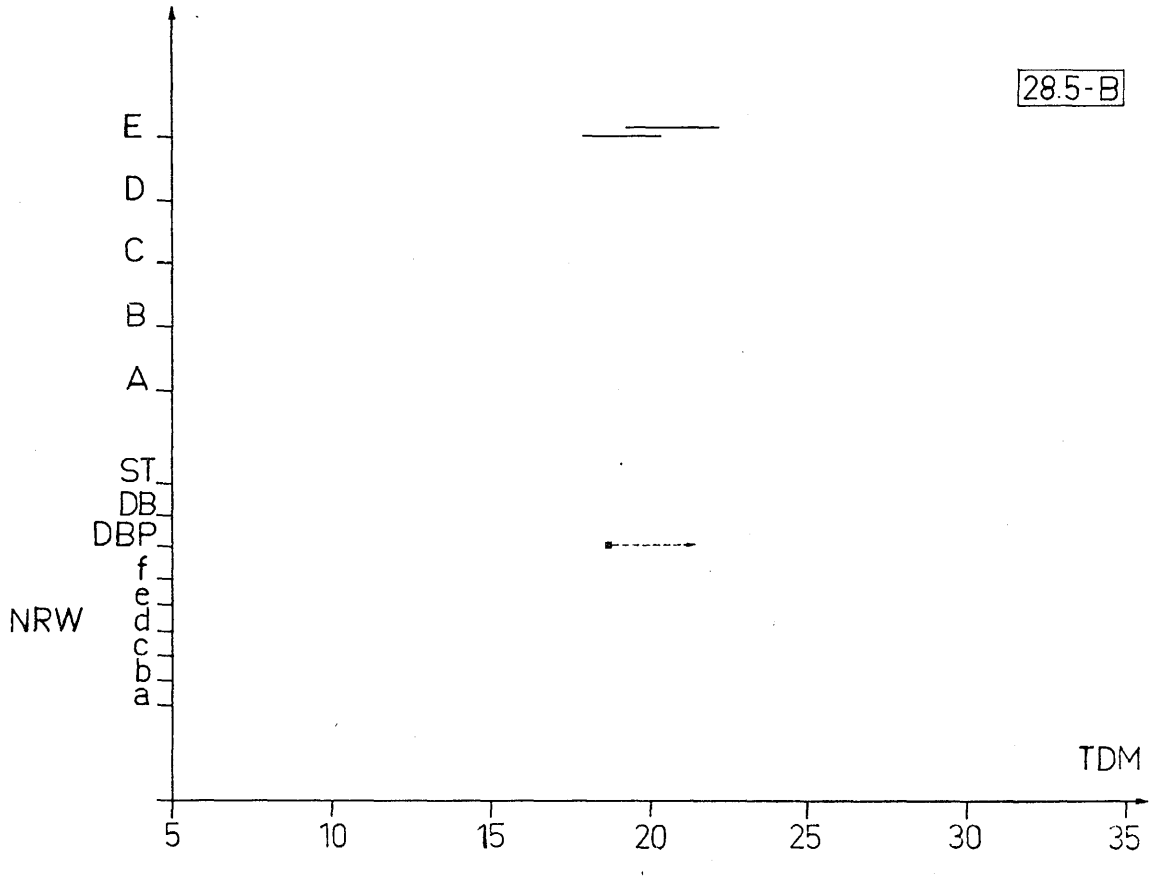
(Alle Angaben nach dem Stande 1. Juli 1970 erbeten!)

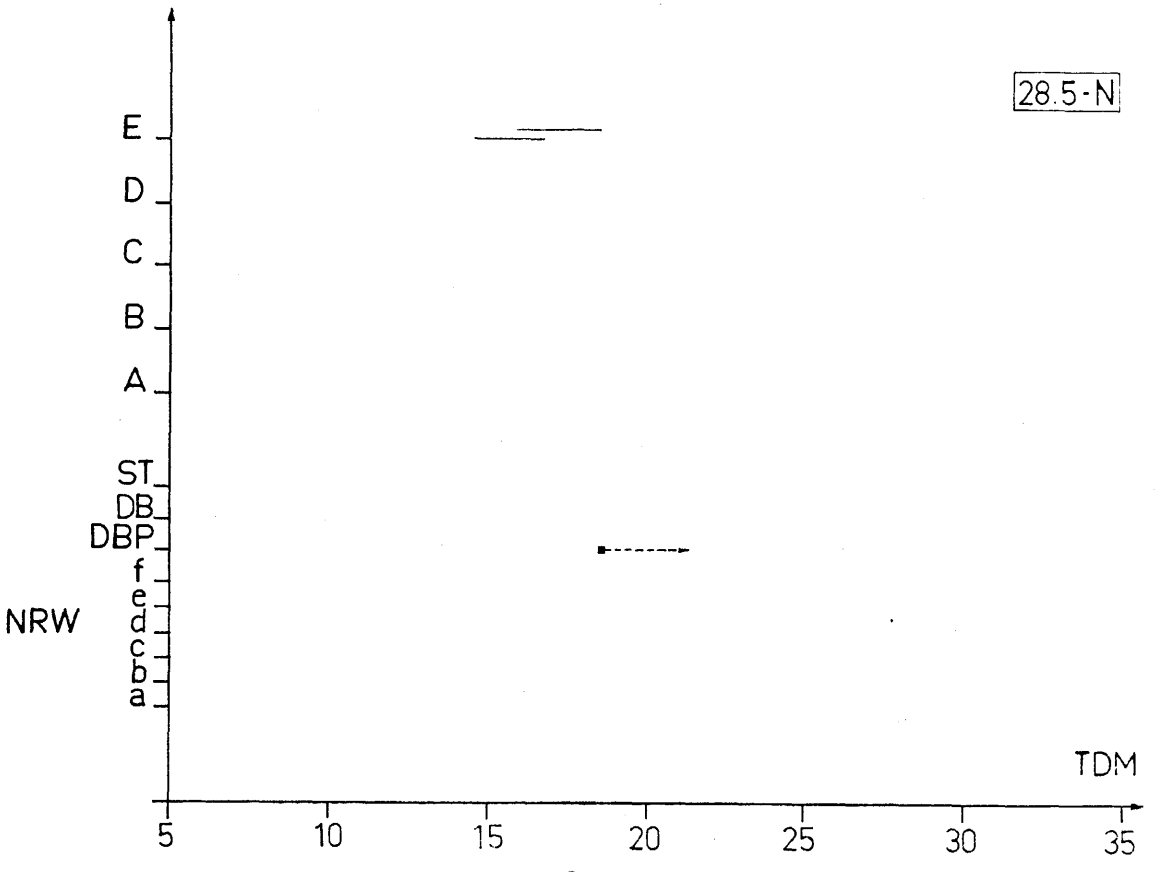
1. Persönl. Verhältnisse				
a) Familienstand:	verheiratet			
b) Lebensalter:	28–35 Jahre			
2. Einstufung: oo)				
a) Tarifvertrag: *)				
b) Tarifgruppe: *)				
	Angabe in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
3. Tarifgehalt oder Grundvergütung bei AT-Angestellten	[DM/Mo]			
4. Zulagen zu 3):				
a) Leistungszulage	[DM/Mo]			
b)	[DM/Mo]			
c)	[DM/Mo]			
d)	[DM/Mo]			
5. Kindergeld oder Familienzulage				
a) für das 1. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			
b) für das 2. Kind unter 16 Jahren	[DM/Mo]			

	Angaben in	mindest.	höchst.	durchschnittl.
6. Weihnachtszuwendung	[DM/Ja]			
7. Urlaubsgeld	[DM/Ja]			
8. Erfolgsbeteiligung, Tantieme u. a.	[DM/Ja]			
9. Sonst. Zuwendungen, soweit nicht unter 3. bis 8. erfaßt	[DM/Ja]			
10. Betriebl. Altersversorgung				
a) Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers	[DM/Mo]			
b) Voraussichtl. Versorgungsanspruch n. Vollend. d. 65 Lbj.				
-Bemessungsgrdl. ×)				
-Höhe d. Versorgungsbezüge o)	[DM/Mo]			

*) Angabe entfällt bei AT-Angestellten
×) z.B. Dienstjah., Tarifgeh. d. letzten Jahre, fester Betrag
o) nur Leistungen der Firma o. deren Versorgungseinrichtungen, also ausschließlich Sozialversicherung

oo) Bitte geben Sie die für die Einstufung maßgebliche Zahl der Mitarbeiter an!


28.5-B
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35


28.5-N
E
D
C
B
A
ST
DB
DBP
f
e
d
c
b
a
NRW
TDM
5
10
15
20
25
30
35

Anlage 4

Erläuterungen und Hinweise zur Ausfüllung der Fragebogen

Vorbemerkung

Mit Hilfe der Fragebogen soll festgestellt werden, welches Gehalt ein Angestellter bei Ausübung bestimmter Tätigkeiten erhält.

Im Fragebogen sind oben rechts der jeweilige Befragungsbereich und die Nummer jedes einzelnen Tätigkeitsfalles angegeben.

Zu I

Hier sind diejenigen Tätigkeiten beschrieben, für die Angaben erbeten werden.

Die Fassung der Tätigkeitsbeschreibung verwendet Formulierungen, wie sie in Tarifverträgen für Angestellte der privaten Wirtschaft, in Tarifverträgen für Angestellte im öffentlichen Dienst und in Tätigkeitsverzeichnissen verschiedener Behörden bzw. einzelner Unternehmen üblich sind. Damit soll erreicht werden, daß in den einzelnen Befragungsbereichen keine voneinander abweichende Vorstellungen über das beschriebene Tätigkeitsbild entstehen.

Die Tätigkeitsbeschreibungen sind nach Arbeitsgebieten gruppenweise zusammengefaßt (vgl. beigefügte Übersicht). Zu welcher Gruppe eine bestimmte Tätigkeit gehört, zeigt die erste Ziffer der Tätigkeitsfall-Nr. an. Aus der zweiten bzw. dritten Ziffer der Tätigkeitsfall-Nr. ist die Einordnung der Tätigkeit innerhalb der Gruppe bzw. Untergruppe ersichtlich.

Beispiel:

1.2. — Gruppe 1, zweite Tätigkeit innerhalb der Gruppe,

2.1.3. — Gruppe 2, Untergruppe 1, dritte Tätigkeit innerhalb der Untergruppe.

Innerhalb einer Gruppe sind die Beschreibung nach zunehmenden Anforderungen fortlaufend geordnet und in der Weise numeriert, daß die erste Beschreibung in jeder Gruppe den niedrigsten Schwierigkeitsgrad anzeigt.

Zu II bis V und VI 1. b)

Da es für die gehaltliche Einstufung (VI) wesentlich darauf ankommt, in welcher Funktion und in welchem Lebensalter die beschriebene Tätigkeit ausgeübt wird, welche Aus- und Vorbildung und welche Berufserfahrung sie voraussetzt, haben wir entsprechend angeführte Merkmale angekreuzt und Angaben gemacht, die zur genaueren Kennzeichnung des Tätigkeitsfalles unerläßlich erscheinen.

Zu VI

Des öfteren werden im Befragungsbereich Angestellte anzutreffen sein, deren Tätigkeits-, Funktions- und Ausbildungsbild oder deren Berufserfahrung sich nicht mit den vorgegebenen Merkmalen und Angaben des Befragungsfalles voll decken. Dem Zweck der Befragung entsprechend bitten wir in solchen Fällen keine Änderungen im Fragebogen vorzunehmen. Vielmehr soll bei der gehaltlichen Einstufung grundsätzlich von den Voraussetzungen ausgegangen werden, die im Fragebogen angegeben sind. Das bedeutet, daß die Einstufung in der Weise vorzunehmen ist, als ob ein Angestellter mit den angegebenen Merkmalen vorhanden wäre. Im übrigen soll gelten:

a) Trifft eine Tätigkeitsbeschreibung im Einzelfall für einen Befragungsbereich n i c h t v o l l zu, sollte diese Tätigkeitsbeschreibung dennoch als Befragungsfall behandelt werden, wenn die Abweichungen zwischen tatsächlich ausgeübter und beschriebener Tätigkeit bei der Gehaltsfindung als unerheblich angesehen werden. Andere als die vorgegebenen Tätigkeitsbeschreibungen sollen nicht in die Befragung einbezogen werden.

b) Bestehen zwischen dem Befragungsfall und dem Beschäftigungsfall Unterschiede in den Funktions- und/oder in den Ausbildungs- und/oder in den Vorbildungsmerkmalen und/oder in der Berufserfahrung, so können diese vernachlässigt werden, wenn sie für die Bemessung des Gehalts ohne Bedeutung sind.

Alle Angaben zum Einkommen erbitten wir für männliche, verheiratete Angestellte. Bei der Angabe des voraussichtlichen Versorgungsanspruchs nach Vollendung des 65. Lebensjahres ist von der augenblicklichen beruflichen Position des Angestellten auszugehen. Ein späterer beruflicher Aufstieg ist nicht zu berücksichtigen.

Stichtag

Der gehaltlichen Einstufung soll der Stand vom 1. Juli 1970 zugrunde gelegt werden.

Deutsche Revisions- und Treuhand-Aktiengesellschaft
- Treuarbeit -
Frankfurt/M.

Allgemeine Auftragsbedingungen

für

Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

Stand: 15. September 1968

1. Geltungsbereich

(1) Die Auftragsbedingungen gelten für die Verträge zwischen Wirtschaftsprüfern oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (im nachstehenden zusammenfassend „Wirtschaftsprüfer" genannt) und ihren Auftraggebern über Prüfungen, Beratungen und sonstige Aufträge, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich schriftlich vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.

(2) Werden im Einzelfall ausnahmsweise vertragliche Beziehungen auch zwischen dem Wirtschaftsprüfer und anderen Personen als dem Auftraggeber begründet, so gelten auch gegenüber solchen Dritten die Bestimmungen der nachstehenden Ziffer 9.

2. Umfang und Ausführung des Auftrages

(1) Gegenstand des Auftrages ist die vereinbarte Leistung, nicht ein Erfolg.

(2) Der Auftrag erstreckt sich, soweit sich nicht aus seiner Natur etwas anderes ergibt oder anderweitige schriftliche Vereinbarungen getroffen worden sind, nicht auf die Prüfung der Frage, ob die Vorschriften des Steuerrechts oder Sondervorschriften, wie z. B. die Vorschriften des Preis-, Wettbewerbsbeschränkungs- und Bewirtschaftungsrechts, eingehalten sind. Die Ausführung eines Auftrages nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung umfaßt nur dann Prüfungshandlungen, die auf die Aufdeckung von Buchfälschungen und sonstigen Unregelmäßigkeiten gerichtet sind, wenn dies ausdrücklich schriftlich vereinbart ist.

(3) Der Auftrag wird nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung ausgeführt.

(4) Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sich zur Durchführung des Auftrages sachverständiger Mitarbeiter zu bedienen.

3. Aufklärungspflicht des Auftraggebers

(1) Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, daß dem Wirtschaftsprüfer auch ohne dessen besondere Aufforderung alle für die Ausführung des Auftrages notwendigen Unterlagen rechtzeitig vorgelegt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Auftrages von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers bekannt werden.

(2) Auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers hat der Auftraggeber die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Wirtschaftsprüfer formulierten schriftlichen Erklärung zu bestätigen.

4. Sicherung der Unabhängigkeit

Der Auftraggeber steht dafür ein, daß alles unterlassen wird, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Wirtschaftsprüfers gefährden könnte. Dies gilt insbesondere für Angebote auf Anstellung und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.

5. Berichterstattung

Hat der Wirtschaftsprüfer die Ergebnisse seiner Tätigkeit schriftlich zusammengefaßt, so sind von ihm oder seinen Mitarbeitern gegebene mündliche Erklärungen über diese Ergebnisse unverbindlich. Bei Prüfungsaufträgen wird der Bericht, soweit nichts anderes vereinbart ist, schriftlich erstattet. Mündliche Erklärungen und Auskünfte von Mitarbeitern des Wirtschaftsprüfers außerhalb des erteilten Auftrages sind stets unverbindlich.

6. Schutz des geistigen Eigentums des Wirtschaftsprüfers

Der Auftraggeber steht dafür ein, daß die im Rahmen des Auftrages vom Wirtschaftsprüfer gefertigten Gutachten, Organisationspläne, Entwürfe, Zeichnungen, Aufstellungen und Berechnungen, insbesondere Massen- und Kostenberechnungen, nur für seine eigenen Zwecke verwendet werden.

7. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

Die Weitergabe beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers (Berichte, Gutachten und dgl.) an einen Dritten bedarf der schriftlichen Zustimmung des Wirtschaftsprüfers, soweit sich nicht bereits aus dem Auftragsinhalt die Einwilligung zur Weitergabe an einen bestimmten Dritten ergibt.

8. Mängelbeseitigung

(1) Der Auftraggeber hat Anspruch auf Beseitigung etwaiger Mängel. Ansprüche auf Wandelung oder Minderung sowie auf Ersatz von Kosten, die zur Herstellung der ordnungsmäßigen Leistung aufgewandt wurden, sind ausgeschlossen. Für weitergehende Schadensersatzansprüche gilt Ziffer 9.

(2) Der Anspruch auf Beseitigung von Mängeln muß vom Auftraggeber unverzüglich schriftlich geltend gemacht werden. Der Anspruch erlischt sechs Monate nach Ablieferung einer schriftlichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers oder — falls eine schriftliche Äußerung nicht abgegeben wird — sechs Monate nach Beendigung der beanstandeten Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers.

(3) Offenbare Unrichtigkeiten wie z. B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dgl.) des Wirtschaftsprüfers enthalten sind, können jederzeit vom Wirtschaftsprüfer auch Dritten gegenüber berichtigt werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers enthaltene Ergebnisse in Frage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist der Auftraggeber vom Wirtschaftsprüfer tunlichst vorher zu hören.

9. Haftung

(1) Der Umfang der Haftung des Wirtschaftsprüfers ist — soweit in gesetzlichen Sondervorschriften keine höhere oder niedrigere Summe festgesetzt ist — auf 500 000 DM für den einzelnen Schadensfall beschränkt, und zwar auch dann, wenn ausnahmsweise eine Haftung gegenüber einer anderen Person als dem Auftraggeber begründet sein sollte. Als einzelner Schadensfall ist die Summe der Schadensersatzansprüche aller Anspruchsberechtigten zu verstehen, die sich aus ein und demselben Verstoß ergeben; als einzelner Schadensfall gelten auch alle Verstöße, die bei einer Prüfung oder bei einer sonstigen einheitlichen Leistung (fachlich als einheitliche Leistung zu wertende abgrenzbare berufliche Tätigkeit) von einer Person oder von mehreren Personen begangen worden sind. Der Wirtschaftsprüfer haftet jedoch für einen Schaden, der dem Auftraggeber im Rahmen mehrerer gleichartiger Prüfungen oder gleichartiger einheitlicher Leistungen aufgrund mehrerer auf dem gleichen fachlichen Fehler beruhenden Verstöße entstanden ist, nur bis zur Höhe von 2,5 Mill. DM ohne Rücksich darauf, ob der Schaden durch Verstöße in einem Jahr oder in mehreren aufeinander folgenden Jahren verursacht worden ist.

(2) Eine Haftung des Wirtschaftsprüfers wegen Verletzung oder Nichtbeachtung ausländischen Rechts ist ausgeschlossen, es sei denn, daß der Auftrag die Durchführung einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zum Gegenstand hat.

(3) Ein Schadensersatzanspruch kann, soweit er nach gesetzlicher Vorschrift nicht bereits verjährt ist, nur innerhalb von sechs Monaten geltend gemacht werden, nachdem der Anspruchsberechtigte von dem Schaden und von dem anspruchsbegründenden Ereignis Kenntnis erlangt hat, spätestens aber innerhalb von fünf Jahren nach dem anspruchsbegründenden Ereignis. Der Anspruch erlischt, wenn nicht innerhalb einer Frist von sechs Monaten seit der schriftlichen Ablehnung der Ersatzleistung Klage erhoben wird. Besondere gesetzliche Bestimmungen über die Verjährung bei Pflichtprüfungen bleiben unberührt.

(4) Gegenüber einem Dritten haftet der Wirtschaftsprüfer nur, wenn er der Weitergabe seiner beruflichen Äußerung (Berichte, Gutachten und dgl.) an diesen Dritten schriftlich zugestimmt hatte.

10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

(1) Für freiwillige Abschlußprüfungen gelten die Vorschriften und Grundsätze für gesetzlich vorgeschriebene Abschlußprüfungen sinngemäß mit der Maßgabe, daß der Bestätigungsvermerk in der Form erteilt wird, die für die betreffende Unternehmensform berufsüblich ist.

(2) Der Auftraggeber hat Anspruch auf fünf Berichtsausfertigungen. Weitere Ausfertigungen werden besonders in Rechnung gestellt.

(3) Eine nachträgliche Änderung oder Kürzung des durch den Wirtschaftsprüfer geprüften und mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Abschlusses oder Geschäftsberichtes bedarf, auch wenn eine Veröffentlichung nicht stattfindet, der schriftlichen Einwilligung des Wirtschaftsprüfers. Hat der Wirtschaftsprüfer einen Bestätigungsvermerk nicht erteilt, so ist ein Hinweis auf die durch den Wirtschaftsprüfer durchgeführte Prüfung im Geschäftsbericht oder an anderer für die Öffentlichkeit bestimmter Stelle nur mit schriftlicher Einwilligung des Wirtschaftsprüfers und mit dem von ihm genehmigten Wortlaut zulässig.

(4) Widerruft der Wirtschaftsprüfer den Bestätigungsvermerk, so darf der Bestätigungsvermerk nicht weiterverwendet werden.

11. Ergänzende Bestimmungen für Steuerberatungsaufträge

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sowohl bei der Beratung in steuerlichen Einzelfragen als auch im Falle der Dauerberatung die vom Auftraggeber genannten Tatsachen, insbesondere Zahlenangaben, als richtig zugrunde zu legen. Er hat jedoch den Auftraggeber auf von ihm festgestellte Unrichtigkeiten hinzuweisen.

(2) Der Auftraggeber hat dem Wirtschaftsprüfer alle für die Wahrung von Fristen wesentlichen Unterlagen, insbesondere Steuerbescheide, so rechtzeitig vorzulegen, daß dem Wirtschaftsprüfer eine angemessene Bearbeitungszeit zur Verfügung steht.

(3) Mangels einer anderweitigen schriftlichen Vereinbarung umfaßt die laufende Steuerberatung folgende, in die Vertragsdauer fallenden Tätigkeiten:

a) Ausarbeitung der Jahressteuererklärungen für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer sowie der Vermögensteuererklärungen, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger, für die Besteuerung erforderlicher Aufstellungen und Nachweise

a) Nachprüfung von Steuerbescheiden zu den unter a) genannten Steuern

c) Verhandlungen mit den Finanzbehörden im Zusammenhang mit den unter a) und b) genannten Erklärungen und Bescheiden

d) Mitwirkung bei Betriebsprüfungen und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsprüfungen hinsichtlich der unter a) genannten Steuern

e) Mitwirkung in Einspruchs- und Beschwerdeverfahren hinsichtlich der unter a) genannten Steuern.

Erhält der Wirtschaftsprüfer für die laufende Steuerberatung ein Pauschalhonorar, so sind mangels anderweitiger schriftlicher Vereinbarungen die unter d) und e) genannten Tätigkeiten gesondert zu honorieren.

(4) Die Bearbeitung besonderer Einzelfragen der Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer, Einheitsbewertung und Vermögensteuer sowie aller Fragen der Umsatzsteuer, Lohnsteuer, sonstigen Steuern und Abgaben erfolgt auf Grund eines besonderen Auftrages. Dies gilt auch für

a) die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z. B. auf dem Gebiete der Erbschaftsteuer, Kapitalverkehrsteuer, Grunderwerbsteuer

b) die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerstrafsachen

c) die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlung, Verschmelzung, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen.

(5) Soweit auch die Ausarbeitung der Umsatzsteuerjahreserklärung als zusätzliche Tätigkeit übernommen wird, gehört dazu nicht die Überprüfung etwaiger besonderer buchmäßiger Voraussetzungen sowie die Frage, ob alle in Betracht kommenden umsatzsteuerrechtlichen Vergünstigungen wahrgenommen worden sind. Eine Gewähr für die vollständige Erfassung der Unterlagen zur Geltendmachung des Vorsteuerabzuges wird nicht übernommen.

12. Schweigepflicht gegenüber Dritten

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist nach Maßgabe der Gesetze verpflichtet, über alle Tatsachen, die ihm im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit für den Auftraggeber bekanntwerden, Stillschweigen zu bewahren, gleichviel, ob es sich dabei um den Auftraggeber selbst oder dessen Geschäftsverbindungen handelt, es sei denn, daß der Auftraggeber ihn von dieser Schweigepflicht entbindet.

(2) Der Wirtschaftsprüfer darf Berichte, Gutachten und sonstige schriftliche Äußerungen über die Ergebnisse seiner Tätigkeit Dritten nur mit Einwilligung des Auftraggebers aushändigen.

13. Kündigung

Soweit nicht etwas anderes schriftlich vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist, gelten für die Kündigung des Vertrages die nachfolgenden Bestimmungen:

(1) Die Vertragspartner können den Vertrag jederzeit kündigen. Die fristlose Kündigung eines Dauerauftrages ist nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes möglich.

(2) a) Kündigt der Auftraggeber ohne wichtigen Grund, so behält der Wirtschaftsprüfer Anspruch auf die volle vereinbarte oder übliche Vergütung abzüglich der infolge der Aufhebung des Vertrages tatsächlich ersparten Aufwendungen; der Wirtschaftsprüfer braucht sich nicht anrechnen zu lassen, was er durch anderweitige Verwendung seiner und seiner Mitarbeiter Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben unterläßt.

b) Kündigt der Auftraggeber aus wichtigem Grunde, der nicht auf vertragswidrigem Verhalten des Wirtschaftsprüfers beruht, so hat der Wirtschaftsprüfer Anspruch auf einen seinen bisherigen Leistungen entsprechenden Teil der Vergütung.

c) Kündigt der Auftraggeber aus wichtigem Grunde, der auf vertragswidrigem Verhalten des Wirtschaftsprüfers beruht, so entfällt der Anspruch auf die Teilvergütung, soweit die bisherigen Leistungen für den Auftraggeber infolge der Kündigung kein Interesse haben; für die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen des Auftraggebers gilt Ziffer 9.

(3) a) Kündigt der Wirtschaftsprüfer ohne wichtigen Grund, so hat er Anspruch auf einen seinen bisherigen Leistungen entsprechenden Teil der Vergütung, es sei denn, daß seine bisherigen Leistungen infolge der Kündigung für den Auftraggeber ohne Interesse sind. Kündigt der Wirtschaftsprüfer zur Unzeit, so hat er dem Auftraggeber den daraus entstandenen Schaden nach Maßgabe der Ziffer 9 zu ersetzen.

b) Kündigt der Wirtschaftsprüfer aus einem wichtigen Grunde, den der Auftraggeber zu vertreten hat, so gilt Absatz 2 a) entsprechend. In allen übrigen Fällen einer Kündigung des Wirtschaftsprüfers aus wichtigem Grunde gilt Absatz 3 a) Satz 1 entsprechend; weitergehende Schadensersatzansprüche des Wirtschaftsprüfers bleiben unberührt.

14. Annahmeverzug und unterlassene Mitwirkung des Auftraggebers

Kommt der Auftraggeber mit der Annahme der vom Wirtschaftsprüfer angebotenen Leistung in Verzug oder unterläßt der Auftraggeber eine ihm nach Ziffer 3 oder sonstwie obliegende Mitwirkung, so ist der Wirtschaftsprüfer zur fristlosen Kündigung des Vertrages berechtigt. Seine Ansprüche bestimmen sich nach Ziffer 13 Abs. 2 a). Unberührt bleibt der Anspruch des Wirtschaftsprüfers auf Ersatz der ihm durch den Verzug oder die unterlassene Mitwirkung des Auftaggebers entstandenen Mehraufwendungen sowie des verursachten Schadens, und zwar auch dann, wenn der Wirtschaftsprüfer von dem Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht.

15. Sonstiges

(1) Der Wirtschaftsprüfer hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Vergütung seiner Auslagen. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagenersatz verlangen und die Auslieferung seiner Leistung von der vollen Befriedigung seiner Ansprüche abhängig machen.

(2) Eine Beanstandung der Arbeiten des Wirtschaftsprüfers berechtigt nicht zur Zurückbehaltung der Vergütung und des Auslagenersatzes. Eine Aufrechnung gegen solche Forderungen des Wirtschaftsprüfers ist ausgeschlossen.

(3) Nach Befriedigung seiner Ansprüche aus dem Auftrag hat der Wirtschaftsprüfer auf Verlangen des Auftraggebers alle Unterlagen herauszugeben, die er aus Anlaß seiner Tätigkeit für den Auftrag von diesem oder für diesen erhalten hat. Dies gilt jedoch nicht für den Schriftwechsel zwischen dem Wirtschaftsprüfer und seinem Auftraggeber und für die Schriftstücke, die dieser bereits in Urschrift oder Abschrift besitzt. Der Wirtschaftsprüfer kann von Unterlagen, die er an den Auftraggeber zurückgibt, Abschriften oder Fotokopien anfertigen und zurückbehalten.

(4) Der Wirtschaftsprüfer bewahrt die im Zusammenhang mit der Erledigung eines Auftrages ihm übergegebenen und von ihm selbst angefertigten Unterlagen sowie den über den Auftrag geführten Schriftwechsel sieben Jahre auf.

16. Anzuwendendes Recht und Gerichtsstand

(1) Für den Auftrag, seine Durchführung und die sich hieraus ergebenden Ansprüche gilt nur deutsches Recht.

(2) Der Gerichtsstand wird durch die inländische berufliche Niederlassung des Wirtschaftsprüfers zur Zeit der Klageerhebung bestimmt, hilfsweise durch die letzte inländische berufliche Niederlassung vor der Klageerhebung.